



3 1761 11767316 0



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117673160>

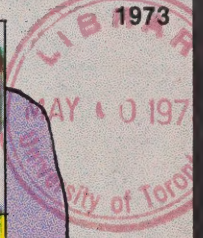
Canada Manpower Review



Government
Publications

VOL. 6 NO. 1
FIRST QUARTER

1973



AI M12
15

Manpower and Immigration Main-d'œuvre et Immigration

Canada Manpower Review

First Quarter 1973



Manpower and Immigration
Information and Analysis
Program Development
Robert K. Andras, Minister

Foreward

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Program Development Service of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of significant manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-178, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

The opinions expressed in the articles are those of the authors and do not necessarily represent the views of the Department.

Table of Contents

	Page
G. Klassen: Student Employment and Unemployment, Summer 1972	1
W. M. Illing: Population, Households, and Labour Supply to 1980	11
Statistical Appendix	21

Student Employment and Unemployment, Summer 1972

Gertrude M. Klassen

1

RÉSUMÉ

The unemployment rate of students, 14 to 24 years of age, decreased in July 1972 to 9.5 per cent from 9.6 per cent in July 1971. An increase in the participation rate of students, from 41.8 per cent to 45.2 per cent, coupled with a slight increase in student population, resulted in a 9.2 per cent growth in the student labour force. Employment grew by 9.4 per cent, slightly more than the growth in the labour force. This accounted for the decrease in the unemployment rate in July 1972 compared with the previous July.

Changes in the unemployment rate occurred both by school type and by region. The most noticeable developments were a decline in the unemployment rate of post-secondary students and an increased unemployment rate among elementary-secondary students. University students continued to experience the lowest rate of unemployment, 5.6 per cent. On a regional basis, the student employment rate in Ontario increased and in the Quebec and Pacific regions decreased. In July 1972, the Prairies had the lowest regional student unemployment rate (6.7 per cent) and the Quebec region the highest (10.7 per cent).

The following article gives more detailed information on the labour force status of students during the month of July and for the summer as a whole.

INTRODUCTION

The Canadian economy is a changing one, subject to a variety of forces, both internal and external, which affect its level of activity within any given period. In recent years, the influx of students, both elementary-secondary and post-secondary, into the labour market in the early summer and their subsequent withdrawal in August and September, have had an effect on national employment and unemployment. This year saw 1,206,000 students enter the labour force sometime during the summer of 1972. Of these, 16.7 per cent failed to find a job, and represented "unused" student manpower.¹ In July, the peak month of student participation, 914,000 students were active members of the labour force and experienced an unemployment rate of 9.5 per cent in that month. This was a slight improvement over July of last year when the student unemployment rate was 9.6 per cent.

To gain greater insight into student behaviour during their participation in the summer labour market, Statistics Canada and the Department of Manpower and Immigration in 1970 jointly agreed to the inclusion of supplementary questions in the Labour Force Survey that would identify the student population, 14 to 24 years of age, during the months July, August

and October. The July and August questions were designed to gather data on students during the individual months, the October survey described the work experiences of students for the summer as a whole. In both 1971 and 1972 the survey period was extended to cover student activities during the four months May through August individually. In place of the October supplementary questions, a final wrap-up supplement to the September Labour Force Survey was included to summarize the students' total summer work experience.

This article summarizes the results of the supplementary questions included in the July and September Labour Force Surveys. The coverage of the supplementary survey was expanded in 1972 to include students aged 25 to 34 years. The influence of this group will, of course, have to be eliminated to draw comparisons between years for the 14 to 24 year-old group. For this reason, the article will refer only to 14 to 24 year-old students.

For all months surveyed, data were provided for three student groups: those who were full-time students in March and intended to return to school² in the fall – "returning" students; those who were full-time students in March but did not intend to return to school in the fall – "school-leavers"; and those who were full-time students in March but were undecided about their fall intentions – "undecided" students. The September survey provided estimates on the first two groups only, since the size of the "undecided" group at this late date should be negligible and fall plans should have been made. Attention will be focused on "returning" students for several reasons:

- (i) Returning students participation in the labour force is restricted to summer months, and as such their impact on the labour force and its components is temporary. School-leavers have become, more or less, permanent members of the labour force, and their influence on the labour market extends beyond that of the summer months.
- (ii) The gradual increase in the labour force of students from May to July and the subsequent decline in August was shadowed by similar movements in the youth labour force and the national labour force, over the summer months. An explanation of student behaviour, therefore, goes a long way in explaining national changes during the corresponding period.
- (iii) Returning students made up the largest percentage of the total student population during each of the summer months and during the summer as a whole. A discussion of their labour market experiences would include a majority of students who entered the summer labour force.

Miss Klassen is an economist with the National Labour Market Analysis Division, Department of Manpower and Immigration. The assistance of Mr. R. Corbell, Head, Supplementary Surveys Unit, Labour Force Survey Section, Statistics Canada, in the preparation of this article is gratefully acknowledged.

¹ In this article, the term "summer unemployment rate" will be used to refer to "unused" student manpower. This total summer rate is not an

average of the unemployment rates of the individual summer months. Rather, the total-summer rate includes all persons who looked for work but failed to find it during the summer period taken as a whole.

² For the purposes of this article, the term school refers to elementary and secondary schools, CEGEP's-Community Colleges and universities, but excludes nursing schools, private trade schools, business colleges and adult training programs (i.e., "other" types of schooling).

Table 1
STUDENT'S MONTHLY AND SUMMER PARTICIPATION AND UNEMPLOYMENT RATES
May to August - 1971, 1972

	May ¹		June ¹		July ¹		August ¹		Total Summer ²	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Unemployment Rate (%)	10.7	11.9	14.3	16.5	9.5	9.6	5.6	5.2	16.7	17.9
Participation Rate (%)	25.4	23.5	33.4	32.0	45.2	41.8	41.3	38.8	57.5	57.9

¹ Refers to 14 to 24 year-old students who intend to return in the fall to elementary school, secondary school, CEGEPs - Community College, university or teacher's college.

² Refers to the unemployment and participation of students over the entire summer period, rather than during any one month. As pointed out earlier, these rates differ conceptually from the normally held definitions of unemployment and participation rates.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

In this article, then, one student group only will be discussed: "returning" students, or more simply, "students". The first section deals with the results of the July supplementary survey, and the second with the September recall survey.

I STUDENTS' JULY LABOUR FORCE STATUS

In last year's article by D. J. Sangster, published in the fourth quarter 1971 edition of the Canada Manpower Review, only the results of the 1971 September recall survey were presented. This year the July results have been included for several reasons. As seen in Table 1, July was the peak month of student participation. In both 1971 and 1972, for every four students who were in the labour force at any time during the summer, three were actively participating in July. An analysis of the July survey results will, therefore, include results on about 75 per cent of all students who were in the labour force at any time during the summer.

The unemployment rate derived from the September recall survey is actually a measure of "unused" student manpower during the summer. It differs conceptually from the commonly held notion of an unemployment rate, such as that derived from the monthly Labour Force Survey. It refers to the percentage of students who failed to find work at any time during the summer³ and as such, is a measure of "unused" student manpower. The July student unemployment rate⁴, on the other hand, is defined in the same terms as the official monthly rate, making possible comparisons of the national and student rate during July.

This section will describe the labour force status of students 14 to 24 years of age during the month of July, who returned to elementary-secondary institutions in September, 1972. As last year, students attending nursing schools, private schools, business colleges, and adult training programs have been excluded from the analysis.

(i) STUDENTS AND THE NATIONAL LABOUR MARKET

During July, in both 1971 and 1972, students (14 to 24 years of age) comprised more than 40 per cent of the working age population 14 to 24 years old (i.e., youth) in Canada. Their share of the labour force was approximately 32 per cent, and their representation in the unemployed group 29 per cent. In July 1972, the student unemployment rate of 9.5 per cent was lower than the overall youth rate of 10.6 per cent. The unemployment rate of non-students 14 to 24 years old was 11.1 per cent, higher than either the youth or student unemployment rates. Thus, it appears that non-students between the ages of 14 and 24 are at a particular disadvantage in the labour market with respect to other youth groups. This may have particular implications for future departmental policy.

Whereas students had the effect of decreasing the youth unemployment rate during July 1972, their impact on the overall unemployment rate was in the opposite direction. The unemployment rate of all non-students over 14 years of age in the labour force was 5.4 per cent compared to the overall unemployment rate of 5.8 per cent.

The exclusion of students from either the national or youth labour force had a predictable effect. Compared with the national level, the unemployment rate of students was considerably higher. They were hampered in their efforts to locate employment by their lack of work experience and their temporary attachment to the labour force. The subtraction of students from the labour force would naturally have the effect of reducing the overall unemployment rate. On the other hand, the student unemployment rate was lower than that for youth. Since students were seeking only temporary employment, the nature of the job was not of such great importance as it would be to a youth seeking a permanent job. They were also aided by government summer student employment programs, geared to reducing student unemployment. The exclusion of students from the calculations therefore had the effect of increasing the youth unemployment rate.

³ Summer refers to the period between the end of one school year and the beginning of the next.

⁴ The unemployment rate represents the number of unemployed persons in a particular month as a percentage of the labour force during the same month.

Table 2
LABOUR FORCE STATUS OF STUDENTS¹ BY FALL SCHOOL TYPE
July - 1971, 1972²

	All Schools ³		Elementary- Secondary		CÉGEPs- Comm. College		University		Post- Secondary	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population	2,020	2,004	1,549	1,545	173	150	298	309	471	459
Labour Force	914	837	565	512	115	90	234	236	349	326
Employed	828	757	499	456	107	76	221	225	328	301
Unemployed	87	80	66	56	*	14	13	11	21	25
Unemployment Rate (%)	9.5	9.6	11.7	10.9	*	15.6	5.6	4.7	6.0	7.7
Participation Rate (%)	45.2	41.8	36.5	33.1	66.5	60.0	78.5	76.4	74.1	71.0

¹ Aged 14-24 years.

² Numbers may not add due to rounding.

³ Does not include nursing schools, private trade schools, business colleges and adult training programs.

* Estimates too small for statistical analysis.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

(ii) ANALYSIS BY SCHOOL TYPE

The unemployment rate of all students decreased from 9.6 per cent in July 1971 to 9.5 per cent in July 1972. The breakdown of students by the two major school types shown in Table 2 reveals that the changes which occurred at these levels did not all parallel the decrease measured for all students. Only the unemployment rate of post-secondary students decreased (7.7 per cent to 6.0 per cent). For elementary-secondary students, unemployment increased from last year, (10.9 per cent to 11.7 per cent). This group had the highest unemployment rate, 11.7 per cent, compared with the low of 5.6 per cent for university students.

Changes in student population, participation and employment by school type can be used to help interpret the increases and decreases in unemployment rates. For all students, the growth in population, as well as increased participation, resulted in a 9.2 per cent increase in their labour force. Growth in student employment of 9.4 per cent from July 1971 to July 1972 was sufficient to outpace the increased student labour force. At the elementary-secondary school level, there were similar increases in the population and participation rate, leading to a 10.4 per cent increase in the elementary-secondary student labour force. In this case, the 9.4 per cent growth in employment of elementary-secondary students was not sufficient to outweigh the increase in their labour force, resulting in an increase in their unemployment rate.

As already mentioned there was a decline in the unemployment rate of post-secondary students. This occurred despite a 2.6 per cent growth in their population and a 3.1 percentage point increase in their participation rate. The resulting 7.1 per cent increase in the labour force was overcome by a substantial increase in employment of 9.0 per cent. University students, one component of the post-

secondary level, did not fare as well. Although labour force participation among university students increased, the 3.7 per cent decline in their actual numbers was such that the university student labour force decreased by 0.9 per cent. The further decline in university employment (1.8 per cent) was greater than the decrease in the university student labour force, causing an increase in their unemployment rate.

The previously mentioned decline in university population appears to be the result of the relative weakness in university enrolments during the past two years. On the other hand, the large increase in the CÉGEP and community college population which occurred from July 1971 to July 1972, was likely the consequence of increases in enrolments that occurred in the late sixties and early seventies.

The results of this year's July survey reinforce the relationship between student unemployment and educational attainment that was found in last year's survey results. Those with the least education had the greatest difficulties in finding summer employment. University students had an unemployment rate of 5.6 per cent compared with a rate of 11.7 per cent for elementary-secondary students. This was not unexpected since most prospective employers would probably consider higher education as an indicator of maturity, ability and work experience. Older students might also tend to be more informed about available jobs, be more aware of job search techniques, and have contacts to aid them in obtaining employment.

In both years surveyed, participation in the labour force was also found to be related to school type, increasing as the education of the students increased (Table 2). Participation rates ranged from a low of 36.5 per cent among elementary-secondary students to a high of 78.5 per cent for university students.

Table 3
LABOUR FORCE STATUS OF STUDENTS¹ BY REGION
July - 1971, 1972²

	Canada		Atlantic		Quebec		Ontario		Prairies		Pacific	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population	2,020	2,004	201	200	584	587	731	721	322	319	181	177
Labour Force	914	837	77	67	214	204	364	336	165	146	94	84
Employed	828	757	68	58	190	178	331	309	154	137	84	74
Unemployed	87	80	*	*	23	26	34	27	11	*	10	10
Unemployment Rate (%)	9.5	9.6	*	*	10.7	12.7	9.3	8.0	6.7	*	10.6	11.9
Participation Rate (%)	45.2	41.8	38.3	33.5	36.6	34.8	49.8	46.6	51.2	45.8	51.9	47.5

¹ Aged 14-24 years.

² Numbers may not add due to rounding.

* Estimates too small for statistical analysis.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

The large gap between the two extreme positions reflected differing degrees of financial need, as well as differences in the job choices available. Differences in job choices would have an affect on students' expectations of finding employment and consequently on their participation in the labour force.

(iii) ANALYSIS BY REGION

On a regional basis (Table 3), two regions, Quebec and Pacific, paralleled the decrease in the unemployment rate that occurred nationally. On the other hand, Ontario registered an increase in its student unemployment rate. This resulted in a marked narrowing of the differences between the highest and lowest regional unemployment rates in July 1972; those regions in which a more favourable student employment picture had prevailed in July 1971 had increases in their unemployment rates, while those regions in which the reverse was true had decreases.

All regions experienced an increase in student participation during July, as well as a growth in their student labour force, compared with July 1971. The Atlantic region had the largest growth in its labour force (14.9 per cent), although the greatest increase in the participation rate occurred in the Prairies. Similarly, in all regions student employment increased. In only the Atlantic, Quebec and Pacific regions were the increases in employment sufficient to overcome the increases in the student labour force that occurred from July 1971. Although employment growth in Ontario and the Prairies was of similar size compared with the other three regions, their unemployment rates increased. Despite this, the Prairies had the lowest regional rate of student unemployment during July 1972 (6.7 per cent).

Again this year, those regions with the highest student unemployment rate had the lowest participation rate. This relationship appears to indicate the continued discouragement effect of high unemployment rates.

In areas where unemployment is high among students who have entered the labour force, the high unemployment rate acts as a deterrent to those students who had been considering joining the labour force. This keeps the participation rate low. In contrast, in areas where students meet with more success in locating summer employment, the apparent availability of summer jobs attracts students into the labour force and increases participation.

Table 4
LABOUR FORCE STATUS OF STUDENTS BY SEX
July - 1971, 1972^{1, 2}

	Both Sexes		Male		Female	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population	2,020	2,004	1,093	1,100	927	905
Labour Force	914	837	580	543	334	295
Employed	828	757	524	489	303	269
Unemployed	87	80	56	54	31	26
Unemployment Rate (%)	9.5	9.6	9.7	9.9	9.3	8.8
Participation Rate (%)	45.2	41.8	53.1	49.4	36.0	32.6

¹ Numbers may not add due to rounding.

² Students aged 14-24 years.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

(iv) ANALYSIS BY SEX

The labour force status of students, by sex, during July 1971 and 1972 is presented in Table 4. The composition by sex of the July 1972 student population and student labour force differed considerably. Whereas females made up 45.9 per cent of the student population, only 36.5 per cent of the student labour force was female. The difference in mix of the student summer population and labour force is largely the result of differences in the participation rates of the two groups. In July 1972, the male participation rate was 53.1 per cent but that of female students only 36.0 per cent. The lower participation of female students may result from several factors.

- (a) Limited employment opportunities for female students during the summer months, as well as the nature (clerical, sales and service) and financial benefits of the jobs that are available, may discourage participation.
- (b) There may be a tendency for family commitments to weigh more heavily in the reasons for female students not participating in the labour force during most of the summer.
- (c) Eighty per cent of the population of female students in July 1972 had been elementary-secondary students in March, and only 12.1 per cent university students. As pointed out in the Analysis by School Type, elementary-secondary students because of their youth and job inexperience had a considerably lower participation rate than university students. The greater concentration of female students in a school type group characterized by youth, inexperience, and a low participation rate may help to explain both the high degree of family commitment (i.e., baby sitting younger brothers or sisters) among female students and their lower participation rate, as compared to males.

In July of both 1971 and 1972, male students had higher unemployment rates than women. This may be the result of their greater participation in the labour force and perhaps their tendency to continue searching if initial attempts to locate employment fail to turn up a summer job. Male students may have entered the labour force without first prearranging employment. Lower participation among female students may have reflected a greater tendency to enter the labour force only upon good knowledge of available jobs or prearranged employment.

Unemployed females may also have been more easily discouraged than their male counterparts, ceasing to search for employment and withdrawing from the labour force after only a short period of unemployment. This difference in behaviour may be an explanation of the higher unemployment rates among male students during July.

(v) EMPLOYMENT BY INDUSTRY

Table 5 shows the distribution of students by type of industry and by school type, for July, 1971 and 1972. The two largest employers of students continued to be the service and trade industries, followed by agriculture and manufacturing. Public administration, which includes federal, provincial and municipal governments, employed 67,000 or 8.1 per cent of all students in July 1972, a proportion similar to that of last July.

More than 50 per cent of elementary-secondary students were employed in the service and trade industries in July 1971 and 1972. Approximately another 18.4 per cent were in agriculture, although it appears that this proportion declined from last year. In both years, by school type, the greatest percentage of student agricultural workers were elementary-secondary students. CÉGEP and community college students were also concentrated in the service and trade sectors, but to a slightly lesser extent than last year. Their third primary area of employment was manufacturing. University students had a considerably larger area of choice, in both years, than either of the two previously mentioned school types. They were distributed rather evenly over four major industries: service, trade, public administration and manufacturing.

Table 5
DISTRIBUTION OF EMPLOYMENT OF STUDENTS BY INDUSTRY AND BY FALL SCHOOL TYPE
July - 1971, 1972^{1, 2}

	All Schools		Elementary- Secondary		CÉGEPs Comm. College		University	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Total Employment	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agriculture	12.8	15.2	18.4	22.4	*	*	*	*
Manufacturing	12.7	12.8	11.8	12.1	15.0	*	13.6	15.6
Construction	5.1	4.0	5.0	3.9	*	*	5.9	*
Transportation and Post Office	4.6	3.7	2.4	2.4	*	*	6.3	5.8
Trade	19.6	20.6	21.0	21.9	19.6	25.0	16.3	16.4
Services	33.9	31.4	33.9	31.1	32.7	34.2	34.4	31.6
Public Administration	8.1	8.3	4.8	3.5	12.1	*	13.6	17.3
Other ³	3.4	3.8	2.6	2.6	*	*	6.3	6.2
Total Employed (000's)	828	757	499	456	107	76	237	225

¹ Percentages may not add due to rounding.

² Students aged 14-24 years.

³ Refers to forestry, fishing, mining, public utilities and finance.

* Estimates too small for statistical analysis.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

Table 6
DISTRIBUTION OF FULL- AND PART-TIME EMPLOYMENT
OF STUDENTS BY SEX AND BY SCHOOL TYPE
July - 1971, 1972^{1, 2}

	All Schools		Elementary- Secondary		CÉGEPs Comm. College		University	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
<i>Both Sexes</i>								
Total Employment (000's)	828	757	499	456	107	76	221	225
Full-time (%)	61.6	61.2	51.1	50.4	73.8	72.4	79.6	79.6
Part-time (%)	38.4	38.8	48.9	49.6	26.2	27.6	20.4	20.4
Total (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>Male</i>								
Total Employment (000's)	524	489	316	288	66	52	142	149
Full-time (%)	67.0	65.6	56.6	55.2	81.8	75.0	82.4	82.6
Part-time (%)	33.0	34.4	43.4	44.8	16.7	25.0	17.6	17.4
Total (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>Female</i>								
Total Employment (000's)	303	269	183	168	41	24	79	76
Full-time (%)	52.5	53.2	41.5	42.3	58.5	66.7	74.7	73.7
Part-time (%)	47.9	46.8	58.5	57.7	41.5	33.3	26.6	26.3
Total (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

1 Percentages may not add due to rounding.

2 Students aged 14-24 years.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

(vi) FULL-TIME VS. PART-TIME EMPLOYMENT*

In July 1971 and July 1972 information on full-time and part-time employment by school type and by sex was gathered, (Table 6). In July 1971, 61.2 per cent of all students were employed full-time. In July 1972, this percentage increased slightly to 61.6 per cent. Of those employed full-time in both years, the majority were university students. From July 1971 to July 1972 there was an increase in the proportion of students attending elementary-secondary schools and CÉGEP and community colleges who worked full-time. The proportion remained unchanged for university students.

A further breakdown of full- versus part-time employment, by sex and by school type, reveals that a larger percentage of males worked full-time than females. The trend towards increased full-time employment discussed in the previous paragraph appears to have affected only male students. The proportion of female students employed full-time decreased in July 1972. By school type only female students attending universities had increased full-time employment.

The predominance of part-time employment among female students can be linked to their occupations (Table 7). In July of 1971 and 1972, more than 75 per cent of female students were employed in clerical, sales and service occupations; many of

which can be held on a part-time basis only. In contrast, only slightly more than 30 per cent of males were employed in these occupations. Similarly, in both years less than 10 per cent of female students had labourer or craft-type jobs which are predominantly full-time, but more than 30 per cent of males were so employed.

Table 7
DISTRIBUTION OF EMPLOYMENT OF STUDENTS
BY OCCUPATION AND BY SEX
July - 1971, 1972^{1, 2}

	Both Sexes		Male		Female	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Total Employment	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Managerial and Professional	7.1	7.4	7.1	7.8	7.3	6.7
Clerical	11.8	12.7	8.6	8.6	17.5	20.0
Sales	11.7	11.9	10.5	10.6	13.9	14.1
Service	26.8	24.4	15.6	13.1	46.2	45.0
Farming	14.5	16.1	19.3	21.3	6.3	6.7
Crafts	9.1	9.1	11.3	11.7	5.3	4.5
Labourer	15.1	13.7	22.7	20.2	*	*
Other ³	3.7	4.5	5.0	6.3	*	*
Total Employed (000's)	828	757	524	489	303	269

1 Percentages may not add due to rounding.

2 Students aged 14-24 years.

3 Refers to transportation, communications, logging, fishing and mining.

* Estimates too small for statistical analysis.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

* Full-time employment has been defined as working 35 hours or more per week, part-time employment as less than 35 hours per week.

II STUDENTS' SUMMER LABOUR FORCE STATUS

A brief summary of the summer labour force status of students, 14 to 24 years old, is provided in this section. The September recall survey provides useful data on the total work experience of students. Information on weeks worked is obtained which is useful in interpreting the meaningfulness of the employment and unemployment figures. The data are also used as a basis for estimates of the student labour force in the coming summer, and as a background for planning the government's students summer employment programs. In this article, reference will be made only to students 14 years of age and over who returned to elementary-secondary and post-secondary institutions in September 1972.

The results from the September recall survey refer to the activities of students from the end of one school year to the beginning of the next. The individual May to August results refer to activities during one month only. Table 1, gives the monthly unemployment and participation rates, as well as ranking the overall summer rate with those achieved during individual months. Both summers show a consistent pattern in the movement of unemployment and participation rates. The gradual increase in the participation rate from May to July follows the movement of students into the labour force at the completion of their school year. The subsequent decrease in the rate from July to August results from a variety of factors:

- (a) the termination of student summer jobs by employers;
- (b) voluntary withdrawal from the labour force of those who have been unsuccessful in their attempts to find work during the summer;
- (c) students who have decided to take a short vacation before the new school year begins.

The summer participation rate is a measure of the proportion of all students who were members of the labour force during the summer, regardless of the length of this attachment. In both years, this rate was higher than any of the monthly rates and more specifically, higher than the rate in July, the individual peak month of student participation. The higher summer rate indicates that there was a movement of students into and out of the labour force before and after July. Last year, for every four students in the labour force at any time during the summer, three were in the labour force in July. This relationship also held in the summer of 1972. The monthly unemployment rate, in both years, peaked in June and decreased in July and August. This pattern follows the movement of students

into the labour market in early summer, their gradual assimilation into the ranks of the employed, and the exit in August of unsuccessful job seekers and those having completed their labour market participation, causing a large drop in the unemployment rate.

The proportion of all students who failed to find employment during the entire period of their attachment to the labour force during the summer has been termed the summer unemployment rate. As pointed out earlier, it is not an unemployment rate in the traditional sense, in that it measures unemployment for the summer as a whole rather than for an individual month. Because the total-summer unemployment rate is so all-inclusive, it is higher than the unemployment rate of any individual month. This, in conjunction with the higher summer participation rate, indicates that the movement of students in and out of the labour force during the summer months may have consisted mainly of the unemployed who withdrew from the labour force after their initial attempts to find employment failed.

A year-over-year comparison of the monthly unemployment rates shows a decrease in 1972 in all months except August. Participation rates, on the other hand, increased in all four months. The summer unemployment rate decreased in 1972, but the summer participation rate remained virtually unchanged from last summer's level. The changes in the unemployment and participation rates which occurred from the 1971 summer seem to indicate that students' participation in the labour market was of a longer duration this summer compared to last and that the student employment situation improved during the 1972 summer.

(i) ANALYSIS BY SCHOOL TYPE

The September recall survey results show the same relationship between unemployment, participation and school type as found in the July survey (Table 8). University students continued to have the lowest summer unemployment rate, 5.4 per cent, and secondary students the highest, 20.4 per cent, although both had decreases in their rates from last year. CÉGEP and community college students, on the other hand, experienced an increase in their rate to 15.6 per cent. The participation rate remained at its lowest level among elementary students, and increased from last year. The participation rate also increased among students attending CÉGEP and community college and universities. University students also continued to have the highest participation rate, 87.5 per cent.

Table 8
LABOUR FORCE STATUS OF STUDENTS¹ BY FALL SCHOOL TYPE
Summer - 1971, 1972²

	All ³ Schools		Elementary		Secondary		CÉGEPs Comm. College		University	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population (000's)	2,098	2,056	111	94	1,513	1,505	178	166	296	291
Labour Force (000's)	1,207	1,184	27	21	773	778	147	135	259	250
Employed (000's)	1,006	971	21	15	616	607	124	115	245	234
Unemployed (000's)	201	212	*	*	158	172	23	19	14	15
Unemployment Rate ⁴ (%)	16.7	17.9	*	*	20.4	22.1	15.6	14.1	5.4	6.0
Participation Rate ⁵ (%)	57.5	57.6	24.3	22.3	51.1	51.7	82.6	81.3	87.5	85.9

¹ Aged 14-24 years.

² Numbers may not add due to rounding.

³ Excludes nursing schools, private trade schools, business colleges and adult training programmes.

⁴ Percentage of each school type's labour force which did not find a job during the 1971 and 1972 summers.

⁵ Percentage of each school type's population which entered the labour force at any time during the 1971 and 1972 summers.

* Estimates too small for statistical analysis.

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

A decrease in the summer unemployment rate signified that the percentage of students who were in the labour force, but remained unemployed during the entire period of their participation, had decreased. A decrease of this kind occurred for students returning to universities and secondary schools in the fall. A contradiction seems to appear if these results are compared with the unemployment rates of these two school types in July. During this month their unemployment increased. This can be interpreted as meaning that although unemployment of a long-term nature (unemployed during entire period of attachment to labour force) decreased, short-term unemployment (between jobs, at the completion of a job, before the beginning of a particular job) for secondary and university students increased.

(ii) ANALYSIS BY REGION

Table 9 provides data on the labour force status of students by region for 1971 and 1972. The estimates

for 1972 reinforce the relationship between high unemployment rates and low participation rates found in 1971 for the two eastern regions. Students in the Atlantic region and Quebec, have been the least successful in their attempts to find summer jobs, and this appears to have had a discouraging effect on the students, resulting in low participation rates.

The summer unemployment rate changed in all regions in the summer of 1972, decreasing in Ontario, Quebec, the Atlantic and the Prairie regions, and increasing in the Pacific region. Quebec continued to have the highest summer unemployment rate, 23.9 per cent, and the Prairies the lowest, 11.8 per cent.

The participation rate increased in the Pacific, Prairie and Quebec regions, and decreased in the remaining two. The Pacific region had the highest student participation rate 63.4 per cent; the Atlantic region had the lowest: the only region with a student participation rate below 50 per cent.

Table 9
LABOUR FORCE STATUS OF STUDENTS¹ BY REGION
Summer - 1971, 1972²

	Canada		Atlantic		Quebec		Ontario		Prairies		Pacific	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population (000's)	2,098	2,056	205	206	611	587	753	740	338	334	191	189
Labour Force (000's)	1,207	1,184	101	105	322	293	451	463	212	205	121	117
Employed (000's)	1,006	971	82	83	245	222	393	387	187	180	100	100
Unemployed (000's)	201	212	21	23	777	72	58	76	25	25	20	18
Unemployment Rate ³ (%)	16.7	17.9	20.8	21.9	23.9	24.6	12.9	16.4	11.8	12.2	16.5	15.4
Participation Rate ⁴ (%)	57.5	57.6	49.3	51.0	52.7	49.9	59.9	62.6	62.7	61.4	63.4	61.9

¹ Aged 14-24 years.

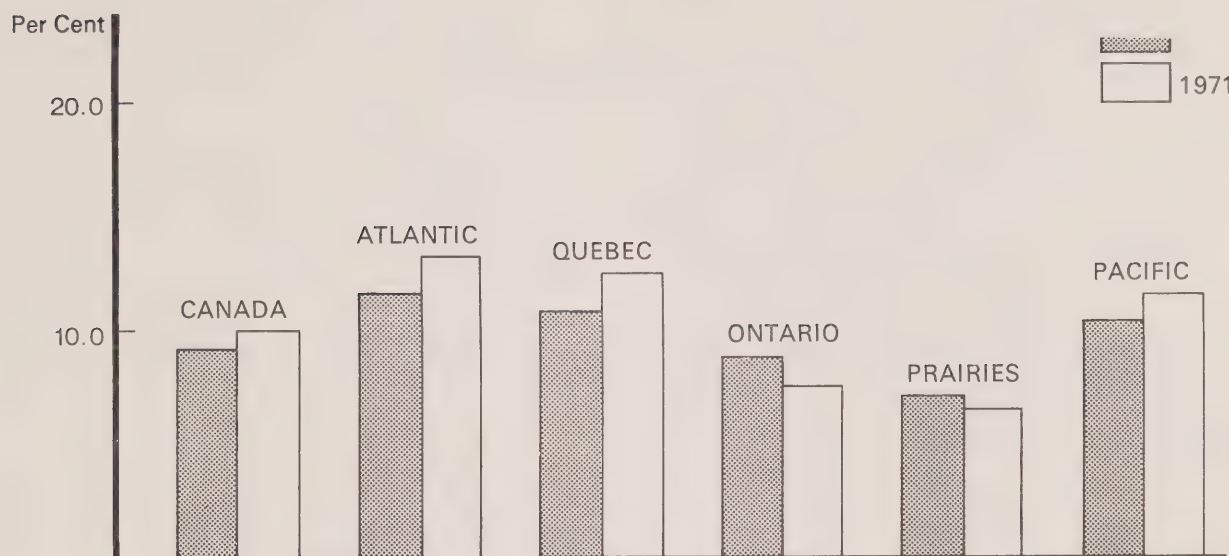
² Numbers may not add due to rounding.

³ Percentage of each region's student labour force which did not find a job during the summer.

⁴ Percentage of each region's student population who entered the labour force at any time during the summer.

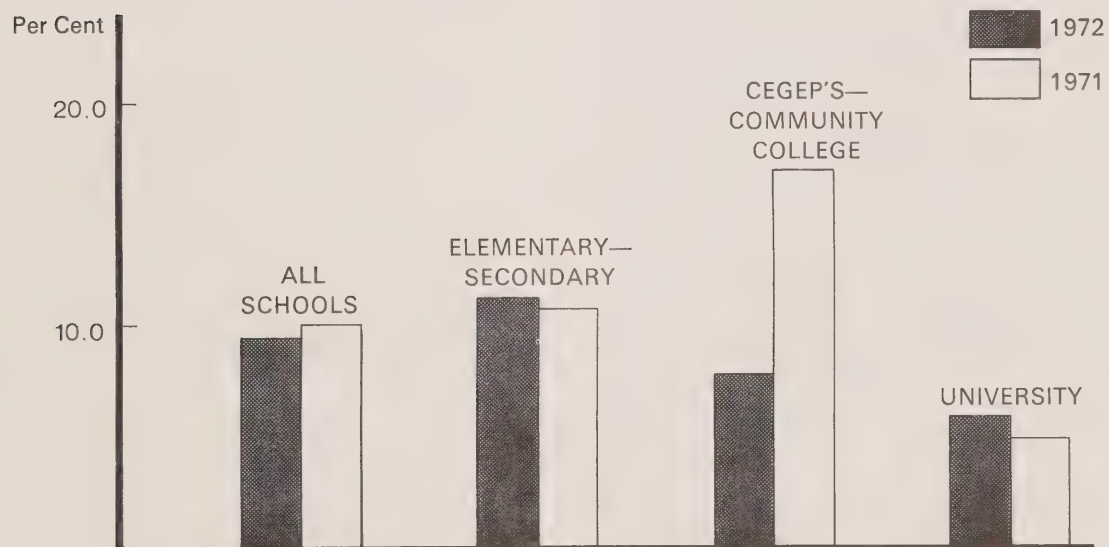
Source: Labour Force Survey, Statistics Canada.

Graph 1
STUDENT UNEMPLOYMENT RATES BY REGION
July 1971 and 1972



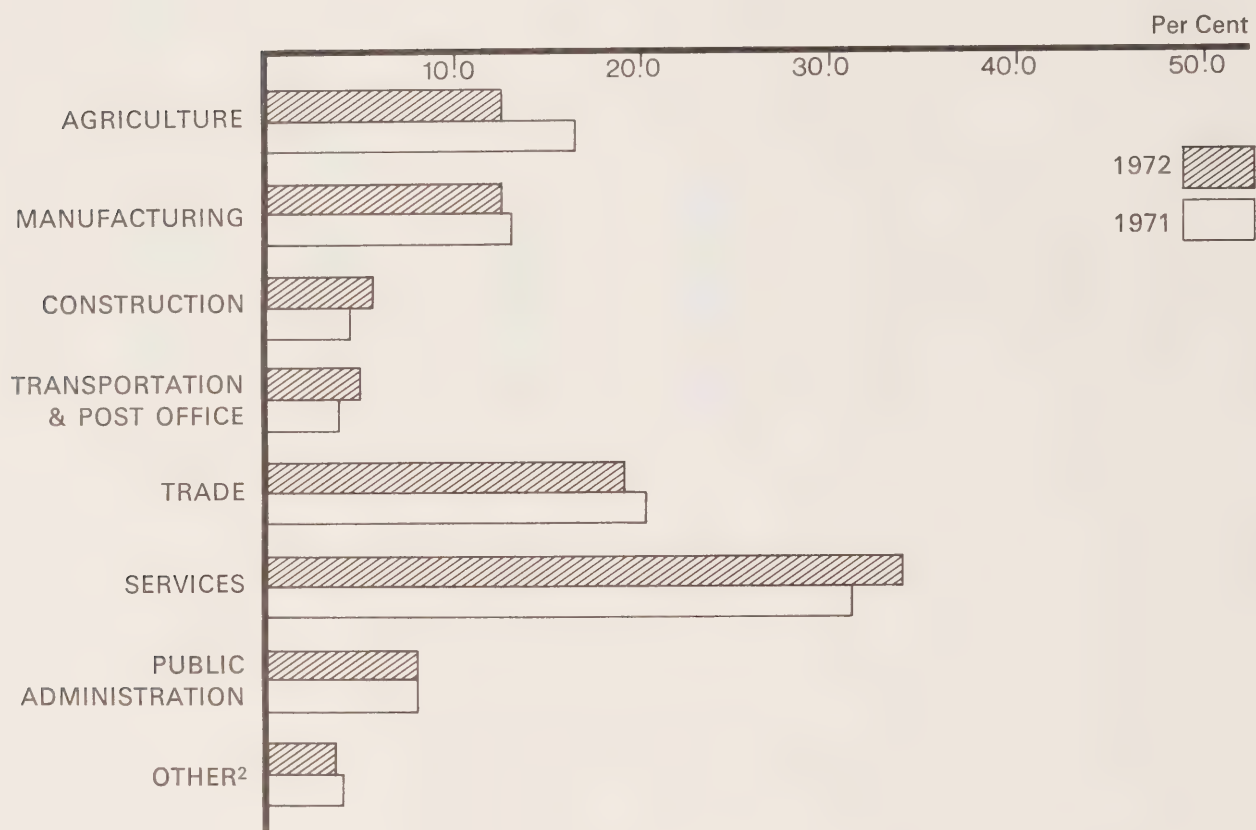
SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada (Supplementary questions on student summer employment).

Graph 2
STUDENT UNEMPLOYMENT RATES BY FALL SCHOOL TYPE
July 1971 and 1972



SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada (Supplementary questions on student summer employment).

Graph 3
STUDENT EMPLOYMENT BY INDUSTRY
July 1971 and 1972¹



¹Students aged 14-24 years

²Includes Mining, Forestry, Fishing, Finance, and Public Utilities

SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada (Supplementary questions on student summer employment).

The following article is reproduced by permission of Information Canada from the Staff Papers of the Ninth Annual Review of the Economic Council of Canada. Mr. Illing was formerly on the staff of the Economic Council and is now Director, Prices Division, Statistics Canada.

The assessment of longer-term economic trends is traditionally begun by analysing the discernible change in the population base. For this reason, demographic developments are an important aspect of the potential of economy.

This paper first describes the basic assumptions upon which the population estimates to 1980 were based and delineates the dimensions of the increases to 1980, making reference to birth trends and the changing age structure of the population. The second section deals with marriages, family, and household formation trends that can be anticipated in the light of recent population changes. The final topic in this chapter relates to the projection of the labour force and to the effects of varying economic situations on its growth.

The general approach follows that taken by the Council in past years, but one methodological departure is worthy of mention at the outset. While in past analyses of the medium-term future the influence of population and labour force growth was treated as a one-way flow, we can now refine this approach by modeling economic forces to have an effect on the behaviour of people. This is a more reasonable reflection of reality. At this stage of development of the model, such economic "feedback" effects are used to determine the growth of the labour force. At a later stage, it may be possible to do the same thing for family and household formation, foreign migration, and perhaps even fertility¹.

The advantages gained from devising two-way relationships are considerable. Any change in the basic assumptions that underlie the model projections will be reflected in the behavioural responses of people, and any change in the behaviour of people will be reflected in the model solution. This lets us "simulate" the real world in a more complete way. At this stage, a gap in this process is the treatment of immigration, which could not be tied into economic developments because of the changing circumstances presently associated with immigration policy, and the uncertainty that would be attached to a projection based on past relationships only. Any simulation of the future development of the economy involving different assumptions regarding population growth in general, or net immigration in particular, is therefore done at present without feedback effects. When more information becomes available, it will be possible to model both the demand and the supply aspects of immigration.

1 For complete details of the methodology used, see W. M. Illing, CANDIDE Model 1.0: Labour Supply and Demographic Variables, CANDIDE Project Paper No. 9, Economic Council of Canada, Ottawa (forthcoming).

THE DEMOGRAPHIC OUTLOOK

The basic set of population projections used in the Ninth Annual Review of 1972 was developed by Statistics Canada². As in the past, the projections were done by sex and single years of age. The time horizon of the projection has been extended to 1984. The base-year data are the population estimates for June 1, 1969, which are derived by updating the 1966 Census. They will be subject to revision when the 1971 Census details become available but, to judge from preliminary 1971 Census results available at the time of writing this paper, the revisions appear to be only minor.

Again, the so-called component method was used, involving the separate projection of fertility, mortality, immigration, and emigration. An important departure in this approach was the use of the "cohort fertility" method, which imputes different fertility rates to a given age group of women in the reproductive ages (i.e., cohorts). For example, women born during the 1940s may have a different attitude towards the size of a family and therefore end up having a different-sized family than women born during the 1950s.³

FERTILITY AND BIRTHS

Since 1960, fertility rates have undergone the most dramatic declines on record, with the total fertility rate (i.e., the number of children a woman is expected to bear during her lifetime) dropping below the lowest point reached during the Depression years. It is now at a level which was assumed in the Council's previous projection for the low alternative in 1975.

The discussion of the possible reasons for the drastic changes in birth rates, as given in a Council staff study⁴, remains valid. There it was noted that the rise in birth rates during the late 1940s and early 1950s, resulting in the baby boom, was due mainly to rising family formation rather than to any sharp rise in the number of children per family. In other words, there was no significant change in the fertility rates of married women, but the proportion of married women in each child-bearing age class increased sharply. (It should be noted that fertility rates are a statistical measure not standardized for marital status.)

By 1960, two demographic developments were to result in a precipitous decline of fertility rates during the following decade. A high level in the proportion of women of married status was reached, with further sharp increases not possible, and there was

2 See Dominion Bureau of Statistics, The Population Projections for Canada, 1969-84, Analytical and Technical Memorandum No. 4 (Ottawa: DBS, 1970).

3 For a detailed discussion, see Dominion Bureau of Statistics, Fertility Projections by the Cohort Method for Canada, 1969-84, by A. Romaniuk, Analytical and Technical Memorandum No. 5 (Ottawa: DBS, 1970).

4 See Wolfgang M. Illing, et al., Population, Family, Household and Labour Force Growth to 1980, Economic Council of Canada Staff Study No. 19 (Ottawa: Queen's Printer, 1967).

a reduction in the number of desired children per married woman. The reductions in family size are related to such factors as increasing urbanization, the rise in the participation rates of married women associated with the growth of the service sector, and more effective means of family planning.

In view of such drastic changes, any assumption regarding the future is tenuous. The implied effect of the cohort fertility assumptions on the total fertility rate adopted by Statistics Canada⁵ is a leveling-out of the recent sharp declines (see Chart 2-1). Four sets of assumptions are made, with the low variant (as indicated in the chart) used for the analysis in the 1972 Annual Review. There is no question that the rates have ceased to decline at the precipitous pace of the 1960s. It should be noted that further declines and continuing low levels of fertility would result in negative natural population growth. This is reached with a persisting total fertility rate of somewhat less than 2.2 births per woman.

Table 2-1
IMMIGRATION AND EMIGRATION ASSUMPTIONS TO 1980

Immigration	Emigration (Thousands)	Net Migration
0	0	0
200	60	140
160	60	100
120	60	60
80	60	20

Source: Dominion Bureau of Statistics, *The Population Projections for Canada, 1969-84*, Analytical and Technical Memorandum No. 4 (Ottawa: DBS, 1970).

The number of births declined at an increasing rate in the mid-1960s. After that, the rate of decline slowed down, and the number of births is now increasing again. This is the consequence of the rise in the number of women of child-bearing age that is beginning to offset the decline in fertility rates.

It is interesting to note that the actual number of births reached a low point of 364,000 in 1968, lower than the 1949 level. The all-time peak was in 1959 at 480,000. The projections used here imply that this level will not be reached again until the end of the 1970s.

The earlier baby boom, of course, had made itself felt in such areas as school enrolment, labour force, and, more recently, family formation. Chart 2-2 shows the trends in births and marriages from 1946 to 1980.

NET IMMIGRATION

Net immigration is a volatile element, accounting for as little as 5 per cent or as much as 40 per cent

of Canada's population growth in any one year during the postwar period. As Chart 2-3 indicates, most of the variation is introduced by immigration, as emigration is fairly stable. The specific assumptions in Table 2-1 underlie the population projections in this paper.

These assumptions are really nothing more than a "bracketing" of past experience. The model can simulate different conditions, of course, by various combinations of immigration and birth rate assumptions. In the 1972 Annual Review, the net immigration figure of 100,000 was used in population projections as against the 70,000 used in the 1967 Review. The increase in numbers seems warranted on the basis of recent trends; i.e., between 1965 and 1970 Canada received approximately 176,000 immigrants per year and, according to necessarily rough estimates, lost some 60,000 emigrants annually, for a net immigration figure of 116,000.

POPULATION GROWTH TO 1980

The estimates for 1980, suggested for the 1972 Annual Review, are quite similar to those used in the 1967 Annual Review, mainly because the lower fertility rates in the present set are largely offset by the somewhat higher net immigration assumption (100,000 now compared with 70,000 then). The actual numbers and the implied growth rates are given in Table 2-2.

Table 2-2
POPULATION PROJECTIONS TO 1980

	1967 Annual Review	Actual	1972 Annual Review
<i>Numbers (thousands)</i>			
1965		19,644	
1970	21,294	21,377	
1975	23,127		23,077
1980	25,110		25,077
<i>Average annual percentage change</i>			
1965-70		1.7	
1970-75	1.7		1.6
1975-80	1.7		1.6
<i>Total change (thousands)</i>			
1965-70		1,733	
1970-75	1,833		1,702
1975-80	1,983		1,903

Note: 1967 Annual Review data based on medium fertility, 70,000 net migration. 1972 Annual Review data based on low fertility, 100,000 net migration.

Source: Based on data from Statistics Canada and estimates by Economic Council of Canada. See also Dominion Bureau of Statistics, *The Population Projections for Canada, 1969-84*, Analytical and Technical Memorandum No. 4 (Ottawa: DBS, 1970).

⁵ See Dominion Bureau of Statistics, *The Population Projections for Canada, 1969-84*, Analytical and Technical Memorandum No. 4 (Ottawa: DBS, 1970).

The present set of assumptions implies an overall population growth rate for the decade of the 1970s of 1.6 per cent per year, which is one-tenth of 1 per cent less than the previously projected growth rate. However, while these two sets of projections are superficially quite similar, there is a certain amount of divergence at the level-of-age detail. The downward revision of the birth rate assumption and the higher immigration assumption imply an accelerated drop in the proportion of the population under age 14, with a faster rise in the share of ages 15-64 (see Table 2-3).

Table 2-3
CHANGES IN AGE DISTRIBUTION, 1950 TO 1980

	0-14	15-64	65+
	(Percentage of total population)		
1950	29.7	62.3	7.7
1960	33.7	58.7	7.6
1970	30.3	61.9	7.8
1975	27.9 (29.0)	64.0 (63.0)	8.1 (8.0)
1980	25.4 (27.7)	66.2 (63.9)	8.5 (8.4)

Note: Numbers in parentheses are from 1967 Annual Review projections.
Source: Based on data from Statistics Canada.

The preliminary 1971 Census data became available at the time of writing this paper. A comparison with the projections for 1971 used here are made in Table 2-4.

Table 2-4
POPULATION: 1971 CENSUS, AND 1971 PROJECTIONS

	Numbers		Distribution	
	1971 Census (Thousands)	1971 Projections (Thousands)	1971 Census (Per cent)	1971 Projections (Per cent)
0-14	6,381	6,421	29.6	29.6
15-64	13,443	13,572	62.3	62.5
65+	1,744	1,706	8.1	7.9
TOTAL	21,568	21,699	100.0	100.0

Source: Based on data from Statistics Canada and estimates by Economic Council of Canada.

The 1971 projected total population is 131,000 persons, or some 0.6 per cent higher than the 1971 Census result. The main reasons for the differences are: (1) actual birth rates declined slightly faster than assumed in the projections; (2) actual net immigration was somewhat lower than assumed in the projections, because immigration was overestimated and emigration underestimated; and (3) actual mortality rates declined slightly faster than assumed in the projections.

In relative terms, these differences are so small that the basic growth rates to 1980 used in this paper would not have been significantly affected if the projections could have been calculated with the 1971 Census results. Nevertheless, when the full 1971 Census results become available, they will be incorporated into the projections.

Compared with the demographic outlook for Canada's main trading partners and competitors, Canada still appears to have the highest growth rate of population, despite the envisaged slowdown for the 1970's. Differences in population growth can often account for differences in economic performance, cost of production, taxation, and investment.

The high Canadian growth rate is due not only to high immigration rates, as a comparison of natural changes (births minus deaths) in the population net of immigration indicates. As Table 2-5 shows, the United States, the Netherlands, and Japan should experience the same rate of natural growth as Canada, whereas most of the Western European countries have lower rates.

Thus the reason for Canada's high rate of total population growth – high, that is, for industrialized countries – is fairly strong natural growth reinforced by net immigration. The natural growth rate remains relatively high as a consequence of the birth boom that started a generation earlier.

Table 2-5
INTERNATIONAL COMPARISON
OF POPULATION GROWTH, 1970 TO 1980

	Actual 1970 (Thousands)	Natural Growth 1970-75 1975-80 (Average annual % change)		Total Growth 1970-75 1975-80	
Canada	21,377	1.1	1.2	1.6	1.6
United States	203,216	1.1	1.1	1.4	1.3
France	50,524	0.9	0.8	0.9	1.1
Germany	60,596	0.4	0.3	0.5	0.4
Italy	54,303	0.8	0.6	0.6	0.5
Netherlands	12,958	1.0	1.1	n.a.	n.a.
Sweden	8,004	0.4	0.3	0.6	0.5
United Kingdom	55,870	n.a.	n.a.	0.5	0.5
Japan	103,744	1.2	1.1	n.a.	n.a.

n.a. — not available.

Source: Based on data from Statistics Canada and the Organization for Economic Co-operation and Development.

FAMILIES AND HOUSEHOLDS

Estimates of families and households enter the determination of residential construction and the demand for certain consumption items. For the time being, the projections are carried out along the same lines as those in the Council's earlier work⁶ where

⁶ See Illing, Staff Study 19, op. cit.

Table 2-6
MARRIAGES, FAMILIES, AND HOUSEHOLDS, 1971-80

	Marriages	Net Family Formation	Total Families	Family Households (Thousands)	Non-Family Households	Total Households
1971	195	111	5,180	5,051	1,131	6,182
1972	202	115	5,295	5,173	1,200	6,373
1973	208	119	5,414	5,299	1,263	6,562
1974	214	123	5,537	5,429	1,328	6,757
1975	220	126	5,663	5,562	1,394	6,956
1976	226	129	5,792	5,700	1,460	7,160
1977	231	132	5,924	5,837	1,526	7,363
1978	237	135	6,059	5,977	1,594	7,571
1979	242	137	6,196	6,119	1,664	7,783
1980	246	139	6,335	6,264	1,736	8,000

Note: Stock data in this table are as of year-end.

Source: Based on data from Central Mortgage and Housing Corporation and estimates by Economic Council of Canada.

the methodology is described in some detail. The estimates presented here were derived in consultation with the Research Department, Central Mortgage and Housing Corporation.

The only significant departure from the earlier projections is the upward revision of net household formation over the next 10 years. This is the consequence of higher nonfamily household formation during the 1960s, estimates for which were revised when the 1966 Census details became available. The present set of estimates is subject to revision when the 1971 Census results on families and households become available⁷. Chart 2-2 above shows the estimates of marriages from 1946 to 1980, and Table 2-6 provides estimates of the number of marriages, families, and households for the 1971-80 period.

LABOUR FORCE

Future changes in the labour force depend on two factors: the growth in the population of working age, and the propensity of persons in the various age-sex groups to enter the labour market. The size of the working-age population is a function of the various demographic and immigration assumptions discussed above. The rates of participation in the labour market, however, have been made a function of economic and other conditions. As a result, the 1972 projections differ from those produced in earlier Economic Council studies because the causal flows are not merely from labour force growth to economic growth — there are also feedback effects from varying economic conditions on labour force growth itself. For this reason, there is no single, unique labour force projection. Rather, each conditional forecast of the development of the economy, as simulated by the model, will have its own growth path of the labour force.

Before describing the projection results, the following sections will deal briefly with anticipated changes in the working-age population and with the treatment of the participation rates in the model.

For analytical purposes, the labour force is split into four basic groups, selected by the similarities of attachment to the labour market exhibited by persons within each of the groups — e.g., long-term increases or long-term declines in participation rates, and “discouraged” or “encouraged” worker effects in response to cyclical fluctuations of the economy. The first group includes the so-called “primary” male group of 25-54. The remaining persons are said to belong to the “secondary” group and are split into three categories: men under 25, and 55 and over; women under 35; and women 35 and over.

CHANGES IN THE WORKING-AGE POPULATION

The working-age population is defined as the civilian noninstitutional population, 14 years and over, excluding residents of the Yukon and Northwest Territories, and Indians and Eskimos on reserves. The basic demographic projections shown above were adjusted for these factors in order to derive the estimate of the future growth of the working-age population shown in Table 2-7.

The main elements that determine the age structure of the working-age population are the aging of the population over time and the net immigration assumption. In particular, the leading edge of the postwar birth wave is beginning to swell the age groups over 20. The growth rate of the primary male group (25-54) accelerates to the end of the 1970s, while the growth rates of the secondary groups are tailing off. In fact, during the 1970s the growth of the primary group is significantly

⁷ Not yet available at time of writing this paper

Table 2-7GROWTH OF THE WORKING-AGE POPULATION,
1960 TO 1980

	1960-65	1965-70	1970-75	1975-80
	(Average annual percentage change)			
Primary Group				
Men, 25-54	.7	2.0	2.5	2.6
Secondary Group				
TOTAL	2.6	3.0	2.4	1.8
Men, under 25 and 55+	3.5	3.6	2.3	1.5
Women, under 35	2.2	3.6	3.4	2.1
Women, 35+	2.2	2.0	1.7	2.0
TOTAL, both groups	2.1	2.7	2.4	2.0

Source: Based on data from Statistics Canada and estimates by Economic Council of Canada.

higher than that of the secondary group, which is a reversal of the situation that prevailed in the 1960s.

PARTICIPATION RATES⁸

Participation rates for adult males (25-54) as a group are treated exogenously in the model, mainly because the rate has been high and rather stable over the postwar years. Almost all individuals in this age group enter the labour market, and this behaviour appears to be very little affected by cyclical demand fluctuations. The assumption for the years up to 1980 is that the rate observed in 1971, amounting to 96.2 per cent, will continue.

Participation rates for the three secondary labour force groups, however, fluctuate in response to economic and other conditions, such as changes in real wages and the availability of jobs in the labour market. For this reason, they are explained within the model on the basis of factors derived from other sectors of the model.

The participation rate of men under 25, and 55 and over, has exhibited a decline since the early 1950s. This can be attributed to the rising school enrolment of those under 25 and earlier retirements of persons of pensionable age. Pension arrangements have been improving over the years, and the average pensionable age is continuing to drop in many sectors of the economy. In addition, this group is affected by cyclical factors and by fluctuations in the availability of jobs on the labour market; when jobs are scarce, the participation rate falls somewhat faster than under conditions of fuller employment. For these reasons, the participation rate for this group is explained on the basis of real per capita income and the employment rate for the total economy. The income variable is designed to reflect the long-term changes, because the general rise in affluence

appears to contribute to longer enrolment at school, and because it is a proxy variable for pension improvements. The effect of job-market changes on this participation rate was found to be distributed over several years.

The participation rates for women have been rising over the entire postwar period, catching up with those in other industrialized countries. A multitude of economic and social factors are responsible for the acceleration, including growing urbanization, declining birth rates and smaller families, changing work patterns of married women, and the growth of job opportunities in the expanding service sector of the economy.

The participation rates for women under 35 have experienced particularly sharp increases since the beginning of the 1960s (coinciding with the beginning of the strong and pervasive declines in fertility rates), but the long-term growth trend was interrupted whenever there was a slowdown in job opportunities. In the model, the rates for this group of women are explained by real earnings in those service industries that employ the bulk of the female labour force, and by the total unemployment rate. The earnings variable reflects the long-term attractions of this group of women into the job market, and the unemployment rate is a proxy for cyclical interruptions.

The participation rate of women 35 and over has been climbing steeply since the early 1950s, and there is no evidence that the growth was interrupted whenever the labour market tended to soften. In fact, rising unemployment tends to raise the rate of this group to a certain extent ("additional worker" effect). The rise is also explained by an increase in real earnings in the relevant service industries.

In solving the model to 1980, we obtain estimates for the various participation rates discussed above. These estimates are illustrated in Chart 2-4, together with the actual rates observed in the past. Also shown in the chart are two other future participation rates simulated with two different sets of assumptions⁹. The first (indicated by X in Charts 2-4 and 2-5) postulates a slack economy, with no decline in unemployment for the 1970s. The second (indicated by Y) postulates certain structural changes in the economy that require large numbers of workers, and results in a lower rate of unemployment for the 1970s. These two alternatives "bracket" the solution results (indicated by Ch. 4 in the two charts) that are discussed in Chapter 4 of the 1972 Annual Review, illustrating the fact that there is no unique set of projections but that participation rates are influenced also by economic factors.

⁸ The treatment of participation rates in the model is described in complete detail in Illing, *Labour Supply and Demographic Variables*, op. cit.

⁹ These two simulations are not part of the set of simulations described in Chapter 5 of the 1972 Annual Review.

GROWTH OF THE LABOUR FORCE

The projection results for the Chapter 4 projections of the 1972 Annual Review are shown in Tables 2-8 and 2-9. The most significant feature to emerge with regard to anticipated labour force growth is the acceleration in the rate of increase of the primary male group, with the bulk of the increase within that age range concentrated in the younger ages (25-34). The main reason for this acceleration is demographic. As noted in Chapter 3, the underlying working-age population for this group is expanding rapidly now, as an echo effect of the earlier baby boom. Virtually everyone in this group enters the labour market.

The rates of growth of all the other labour force groups are slowing down significantly, compared with those of the 1960s. The main factors contributing to this phenomenon are the deceleration in the growth of female participation rates and, of course, the reduced rate of increase in the inflow of young persons into the working-age population. The net effect on the total labour force growth is a slowdown to about 2.8 per cent for the decade of the 1970s compared with 3.2 per cent during the last half of the 1960s.

Table 2-8

TOTAL LABOUR FORCE, 1960 TO 1980

	1960	1965	1970	1975	1980
	(Thousands)				
Primary group					
Men, 25-54	3,162	3,273	3,572	4,034	4,577
Secondary group					
TOTAL	3,248	3,869	4,803	5,454	6,329
Men, under 25 and 55+	1,592	1,793	2,112	2,146	2,439
Women, under 35	879	1,043	1,427	1,705	1,992
Women, 35+	777	1,033	1,264	1,603	1,898
TOTAL, both groups	6,410	7,142	8,374	9,488	10,906

Source: Based on data from Statistics Canada and estimates by Economic Council of Canada for the 1972 Annual Review (Chapter 4).

Table 2-9

GROWTH OF LABOUR FORCE, 1960 TO 1980

	1960-65	1965-70	1970-75	1975-80
	(Average annual percentage change)			
Primary group				
Men, 25-54	.7	1.8	2.5	2.6
Secondary group				
TOTAL	3.6	4.3	2.8	3.1
Men, under 25 and 55+	2.4	3.3	.5	2.7
Women, under 35	3.4	6.4	4.7	3.2
Women, 35+	5.7	4.0	4.0	3.4
TOTAL, both groups	2.2	3.2	2.6	2.8

Source: Based on data from Statistics Canada and estimates by Economic Council of Canada for the 1972 Annual Review (Chapter 4)

The model solution described in Tables 2-8 and 2-9 yields a higher growth for the secondary male group in the second half of the decade than in the first half, as a result of the particular growth path depicted in that solution. The buoyant job market during the second half of the decade tends to halt the decline of the participation rates of this group. If different economic growth patterns are simulated, however, the labour force growth is affected accordingly, as is illustrated in Chart 2-5, where the Chapter 4 solution referred to above is bracketed by a lower-growth, X, and a higher-growth, Y, configuration of the economy¹⁰. The growth pattern of the secondary male group appears to be even more responsive than the female groups. The primary male group, being treated exogenously, rises, in all solutions, in direct proportion to the growth of the underlying working-age population.

Based on some approximate estimates (not a model simulation), the contribution of net immigration to the labour force growth over the 1970-80 period is roughly one-half million persons. In other words, with zero net migration, the labour force in 1980 is estimated to be about 10.4 million rather than 10.9 million if net immigration were included. As a rough rule of thumb, each increase in the annual net immigration assumption of 10,000 implies an increase in the labour force of about 5,000 per year.

Compared with other industrialized countries, Canada can still look forward to a significantly more rapid expansion of labour supply. This would be true even excluding net immigration, as Table 2-10 indicates.

Table 2-10

INTERNATIONAL COMPARISON OF LABOUR FORCE GROWTH RATES 1965 TO 1980

	Including Migration			Excluding Migration	
	1965-70	1970-75	1975-80	1970-75	1975-80
	(Average annual percentage change)				
Canada	3.2	2.6	2.8	2.1	2.5
United States	1.8	1.7	1.7	n.a.	n.a.
France	0.9	0.9	1.2	0.6	0.9
Germany	-0.1	0.1	0.5	-0.1	0.3
Italy	-0.1	-0.1	0.4	0.2	0.6
Netherlands	1.0	n.a.	n.a.	0.4	0.4
Sweden	n.a.	0.4	0.4	0.1	0.1
Japan	1.9	n.a.	n.a.	0.1	0.4

n.a. — not available.

Source: Based on data from Statistics Canada and the Organization for Economic Co-operation and Development, and estimates by Economic Council of Canada.

However, while the biggest surge appears to be over (having occurred in the 1965-70 period), the remaining increases still amount to formidable numbers. This becomes particularly evident when compared with the expected experience in other countries, as illustrated in Table 2-11.

¹⁰ See note to Chart 2-4 for more details on the alternative growth assumptions.

Table 2-11

INTERNATIONAL COMPARISON OF TOTAL LABOUR FORCE CHANGES, 1965 TO 1980

	Labour Force 1970	1965-70	Total Change to 1980			
			Including Migration 1970-75	1975-80 (Thousands)	Excluding Migration 1970-75	1975-80
Canada	8,374	1,232	1,114	1,418	837	1,198
United States	85,903	8,725	6,890	7,934	n.a.	n.a.
France	21,330	891	1,003	1,389	610	1,170
Germany	26,443	-125	183	697	-159	503
Italy	20,169	-795	-61	472	188	640
Netherlands	4,730	228	n.a.	n.a.	89	98
Sweden	3,859	n.a.	86	90	24	21
Japan	53,148	4,854	n.a.	n.a.	1,850	1,118

n.a. — not available.

Source: Based on data from Statistics Canada and the Organization for Economic Co-operation and Development, and estimates by Economic Council of Canada.

CHART 2-1

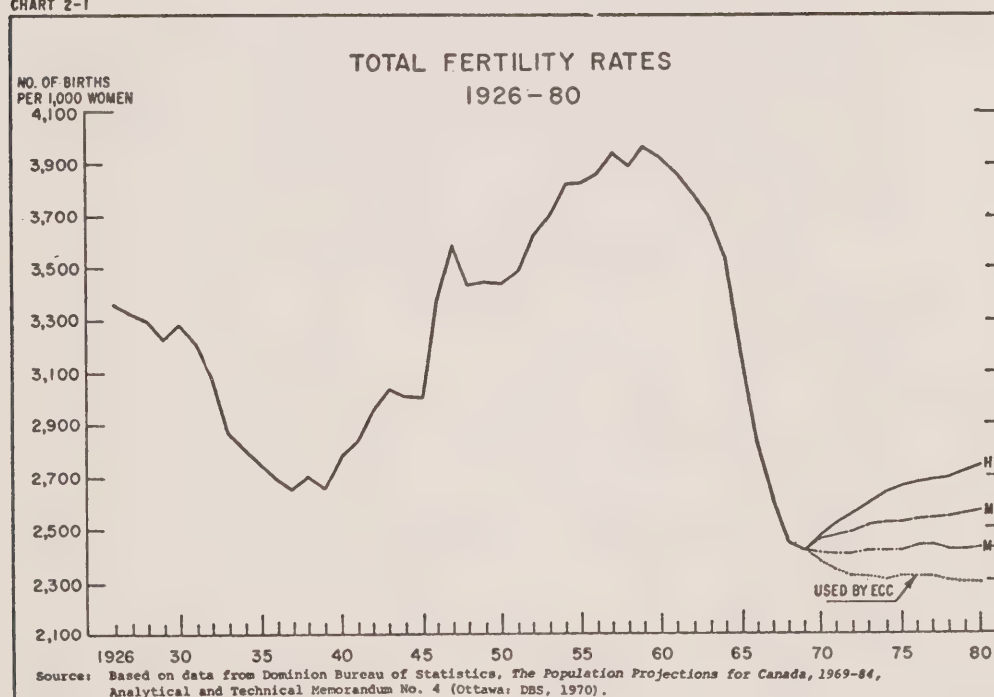


CHART 2-2

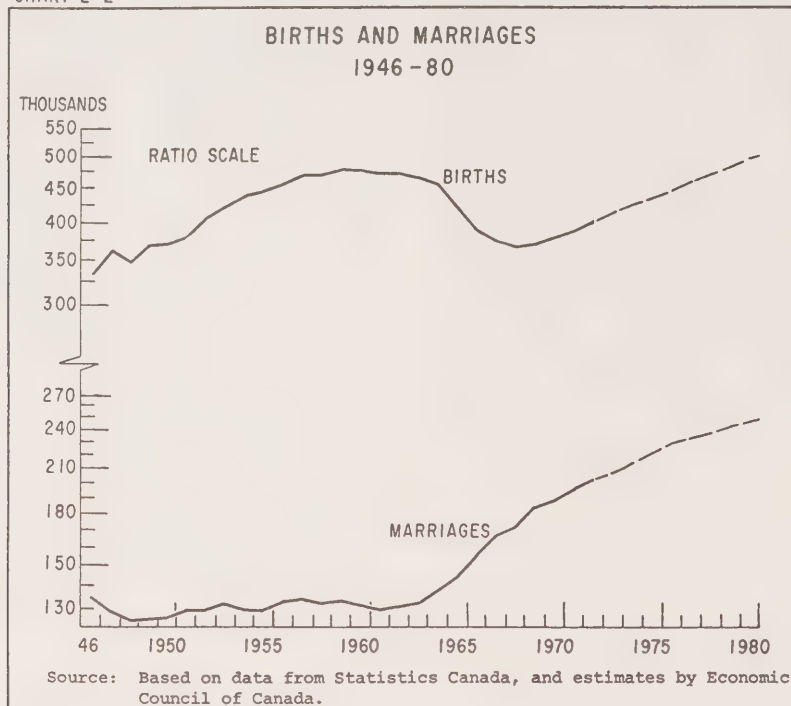
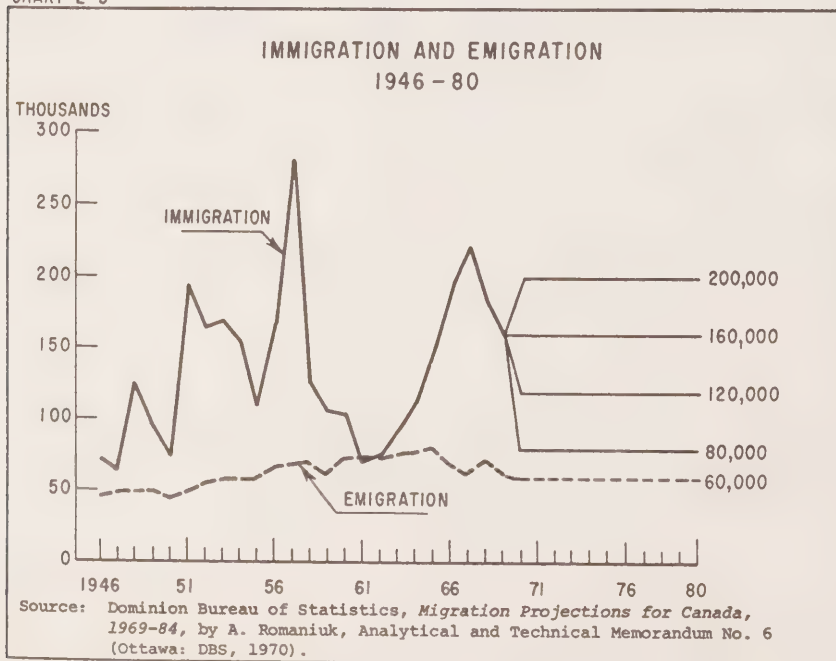
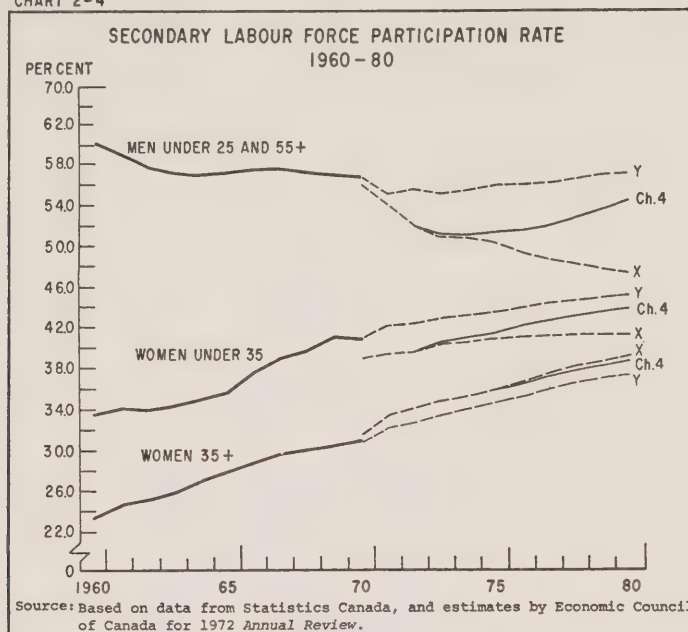


CHART 2-3



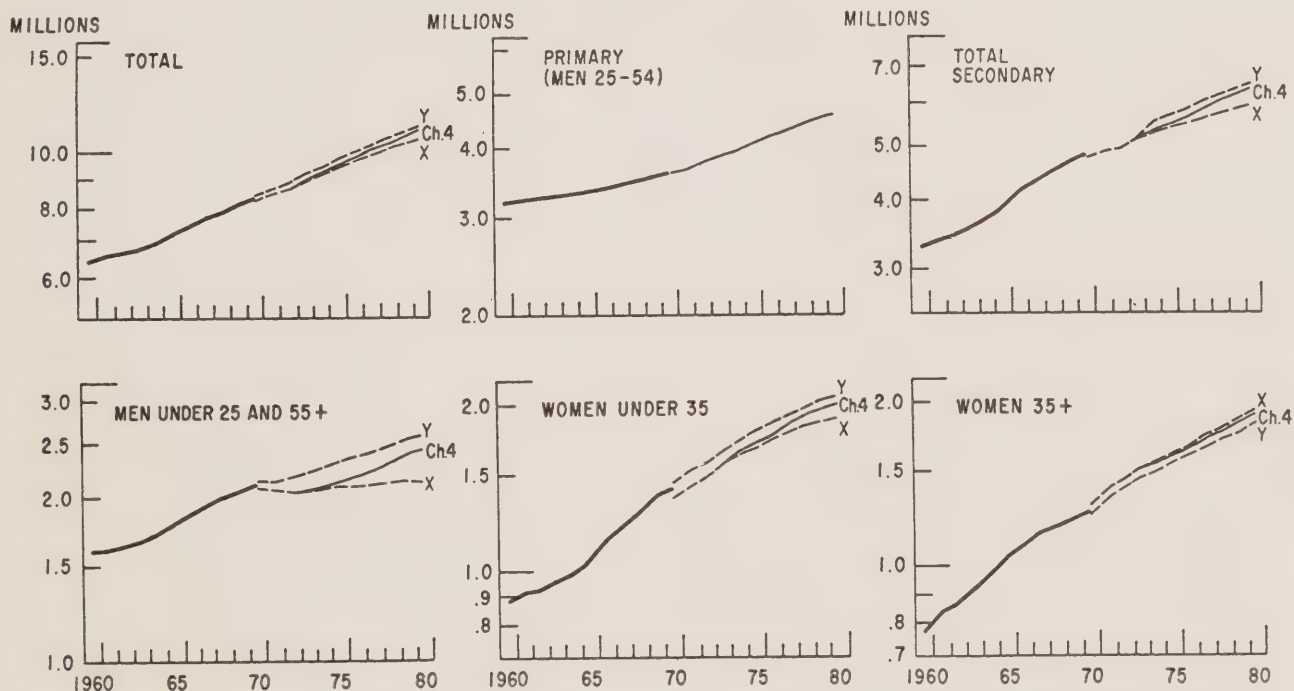
Note: The 160,000-immigration and 60,000-emigration assumptions are used for the 1972 Annual Review.

CHART 2-4



Note: X - simulation based on slack economy, with a high rate of unemployment; Y - simulation based on certain structural changes resulting in a low rate of unemployment; and Ch. 4 based on Chapter 4 solution of 1972 Annual Review.

**PROJECTIONS OF THE LABOUR FORCE, 1960-80
(RATIO SCALE)**



Source: Based on data from Statistics Canada, and estimates by Economic Council of Canada for 1972 Annual Review.

Note: Total = primary + secondary. Total Secondary = Men under 25 and over 55 + women under 35 + women 35 and over.

X - simulation based on slack economy, with a high rate of unemployment; Y - simulation based on certain structural changes resulting in a low rate of unemployment; and

Statistical Appendix

- Table 1 – Total Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1968-1972.
- 2 – Vacancies Notified by Region,
Canada Manpower Centres, 1968-1972.
 - 3 – Referrals by Region,
Canada Manpower Centres, 1968-1972.
 - 4 – Placements by Region,
Canada Manpower Centres, 1968-1972.
 - 5 – Full-Time Trainees in the Canada
Manpower Training Program by Region,
1971-1972.
 - 6 – Full-Time Trainees in the Canada Manpower
Training Program by Major Course Group,
1971-1972.
 - 7 – Immigration to Canada by Intended
Occupational Group, Canada, 1970-1972.
 - 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected
Occupational Group, Canada, 1971-1972.
 - 9 – Labour Force Statistics, Canada, 1968-1973
-

Table 1

TOTAL REGISTRATIONS RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-72

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971						
January	313,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
February	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
March	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
April	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
May	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
June	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
July	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
August	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
September	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
October	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
November	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
December	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
1972						
January	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
February	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
March	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
April	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
May	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
June	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
July	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
August	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
September	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
October	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
November	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
December	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565

Source: Department of Manpower and Immigration.

Table 2

VACANCIES NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-72

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971						
January	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
February	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
March	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
April	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
May	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
June	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
July	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
August	108,829	9,906	22,811	42,727	18,080	15,305
September	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
October	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
November	88,096	9,127	20,103	37,142	11,299	10,425
December	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972						
January	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
February	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
March	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
April	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
May	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
June	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
July	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
August	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
September	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
October	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
November	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
December	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831

Source: Department of Manpower and Immigration. Vacancies for casual placements are not included.

Table 3

REFERRALS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-72

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971						
January	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
February	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
March	117,625	9,873	24,641	48,549	18,828	15,734
April	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
May	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
June	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
July	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
August	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
September	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
October	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
November	160,736	12,639	40,176	67,199	21,967	18,755
December	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
1972						
January	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
February	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
March	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
April	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
May	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
June	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
July	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
August	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
September	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
October	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
November	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
December	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568

Source: Department of Manpower and Immigration.

Table 4

PLACEMENTS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-72

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971						
January	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
February	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
March	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
April	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
May	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
June	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
July	88,762	10,354	17,950	34,943	13,601	11,914
August	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
September	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
October	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
November	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
December	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972						
January	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
February	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
March	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
April	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
May	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
June	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
July	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
August	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
September	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
October	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
November	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
December	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976

Source: Department of Manpower and Immigration. Casual placements, which are placements in jobs of a duration of one week or less, are not included.

Table 5

FULL-TIME TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
 BY REGION, 1971-72¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1971						
January	84,037	13,071	38,655	15,828	12,097	4,386
February	87,184	14,082	43,825	13,623	11,178	4,476
March	71,686	10,640	31,250	16,085	9,350	4,361
April	59,911	9,415	25,438	14,564	6,387	4,107
May	51,541	8,803	18,318	14,378	5,824	4,218
June	27,592	3,369	7,728	11,652	2,034	2,809
July	23,756	3,304	6,365	10,417	1,647	2,023
August	25,348	2,952	4,747	12,131	2,941	2,577
September	42,209	8,575	9,580	14,310	6,183	3,561
October	52,757	8,928	17,829	15,116	6,963	3,921
November	66,613	11,038	26,038	16,056	8,786	4,695
December	57,658	9,263	24,381	14,162	6,615	3,237
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518

¹ Excludes training-in-industry. Includes trainees under supplementary programs for unemployed.
 Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch

Table 6

FULL-TIME TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
 BY MAJOR COURSE GROUP, 1971-72¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1971					
January	84,037	36,650	5,174	35,183	7,030
February	87,184	40,626	4,783	38,549	3,226
March	71,686	29,979	3,732	31,097	6,878
April	59,911	25,765	3,797	24,429	5,920
May	51,541	21,455	4,404	20,192	5,490
June	27,592	10,499	3,924	12,122	1,047
July	23,756	8,615	3,772	10,957	412
August	25,348	7,296	4,383	10,261	3,408
September	42,209	13,456	4,374	19,390	4,989
October	52,757	20,623	4,267	22,406	5,461
November	66,613	26,683	4,619	29,368	5,943
December	57,658	25,960	4,248	26,242	1,208
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147

¹ Excludes training-in-industry. Includes trainees under supplementary programs for unemployed.
 Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUP, 1970-72

Intended Occupational Group	1970	1971	1972		
			1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
Destined to the Labour Force					
Managerial	3,095	3,464	821	1,022	1,087
Professional & Technical	22,412	16,307	3,191	3,618	4,429
Clerical	12,143	9,909	1,620	2,083	2,052
Commercial & Financial	3,030	2,486	518	561	534
Service & Recreation	7,852	6,387	1,377	1,775	1,567
Transport & Communication	843	740	151	228	190
Agriculture	2,129	2,160	446	662	549
Logging	83	65	14	24	20
Fishing, Trapping & Hunting	28	22	5	2	1
Mining & Quarrying	272	237	28	27	29
Manufacturing, Mechanical & Construction	22,006	16,166	3,030	4,382	3,776
Labourers	1,614	1,324	264	306	320
Others	2,216	2,015	399	559	750
TOTAL	77,723	61,282	11,864	15,249	15,304
Not destined to the Labour Force					
Wives	25,361	21,333	4,275	5,447	5,838
Children	34,493	29,684	5,461	7,468	8,656
Fiancé or Fiancée	962	744	179	198	196
Students (18 & over)	3,305	3,153	632	752	986
Others	5,869	5,704	1,156	1,632	1,494
TOTAL	69,990	60,618	11,703	15,497	17,170
GRAND TOTAL	147,713	121,900	23,567	30,746	32,474

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY
SELECTED OCCUPATIONAL GROUP¹, CANADA, 1971-72

Occupational Category	1971	1972		
	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter
	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	34,800	37,800	46,600	76,600
PROFESSIONAL, TECHNICAL & MANAGERIAL	5,900	6,000	7,100	10,200
Architectural & engineering	1,000	1,300	1,100	2,700
Medicine & health	2,000	1,400	2,000	2,300
CLERICAL & SALES	9,200	9,200	12,000	17,300
Stenography, typing, filing	2,300	2,400	3,500	4,600
Computing and account-recording	1,500	1,400	2,200	3,100
Salesmen, services	1,600	1,400	2,200	2,200
Salespersons, commodities	2,200	1,200	1,400	2,300
SERVICES ²	4,200	5,300	6,100	10,700
Food and beverage	1,400	2,700	2,600	5,400
MACHINE TRADES	3,200	3,800	4,300	7,300
Mechanics & Machinery repairmen	1,500	1,700	2,800	2,900
BENCH WORK ³	4,800	4,800	3,500	8,300
Fabrication & repair of textile, leather & related	3,500	3,900	1,700	4,500
STRUCTURAL WORK ⁴	3,400	3,400	5,000	9,300
Construction	1,200	900	1,000	3,500
OTHERS ⁵	4,000	5,400	8,800	13,500

¹ Occupations are based on the "Dictionary of Occupational Titles", Third Edition, U.S. Department of Labor.

² Excludes domestic service; includes food preparation, lodging, barbering, protective, etc.

³ Bench assembly, fabrication and repair work of metal, textile, wood, leather and other products.

⁴ Structural fabrication, electrical assembling, building trades, etc.

⁵ Includes: (a) forestry, processing and miscellaneous occupations and (b) farming and fishing occupations originating in Industrial Sectors other than Agriculture and Fishing and Trapping.

Sources: Statistics Canada and Department of Manpower and Immigration.

Table 9

LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1968-73

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rates	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1971							
January	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4
February	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.4
March	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3
April	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7
May	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3
June	15,372	8,859	57.6	8,308	551	6.2	6.3
July	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2
August	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3
September	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9
October	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5
November	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6
December	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3
1972							
January	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
February	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8
March	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0
April	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8
May	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2
June	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2
July	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3
August	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7
September	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1
October	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9
November	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6
December	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. No. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Tableau 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1968-1973

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage	Réels	Désaisonnalisés
------	------------------------------	----------------------	--------------------------	--------	------------	-----------------	-------	-----------------

1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—	—
1971	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4	6.4
Février	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.3	6.4
Mars	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3	6.3
Avril	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7	6.7
Mai	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3	6.3
Juin	15,372	8,659	57.6	8,308	551	6.2	6.3	6.3
Juillet	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2	6.2
Août	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3	6.3
Septembre	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9	6.9
Octobre	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5	6.5
Novembre	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6	6.6
Décembre	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3	6.3
1972	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8	5.8
Mars	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0	6.0
Avril	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8	5.8
Mai	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2	6.2
Juin	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2	6.2
Juillet	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3	6.3
Août	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7	6.7
Septembre	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1	7.1
Octobre	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9	6.9
Novembre	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6	6.6
Décembre	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8	6.8
1973	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	6.2
Janvier								

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *La main-d'oeuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8

POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION¹,
CANADA, 1971-1972

Profession	1971	1972
	4 ^e trimestre	3 ^e trimestre
TOUTES PROFESSIONS	34,800	46,600
PROF. LIBÉRALES, TECH. ET ADMIN.	5,900	7,100
Architecte et génie	1,000	1,100
Médecine et santé	2,000	2,000
TRAVAIL DE BUREAU ET VENTE	9,200	12,000
Steno., dactylo., class.	2,300	3,500
Calcul électronique et comptabilité	1,500	2,200
Vendeurs (services)	1,600	2,200
Vendeurs (marchandises)	2,200	1,400
SERVICES ²	4,200	6,100
Aliments et boissons	1,400	2,600
TRAVAIL SUR MACHINES	3,200	4,300
Mécaniciens et réparateurs de machines	1,500	1,700
TRAVAIL À L'ÉTABLI ³	4,800	3,500
Fab. et rép. de prod. textiles,	3,500	1,700
cuir et assim.		
BÂTIMENT ET CONSTRUCTION	3,400	5,000
MÉCANIQUE ⁴	1,200	1,000
Construction	4,000	8,800
AUTRES ⁵	3,500	13,500

¹ Suivant les définitions du "Dictionary of Occupational Titles", U. S. Dept. of Labor, 3^e édition.

² Non compris le service domestique, mais y compris la préparation d'aliments, l'hébergement, la coiffure, la protection, etc.

³ Assemblage à l'établi, fabrication et réparation de produits en métal, en matières textiles, en bois, en cuir et autres.

⁴ Construction mécanique, électricité, montage et bâtiment, etc.

⁵ Y compris (a) des professions dans les forêts et la transformation et d'autres professions diverses, (b) des professions dans l'agriculture et la

pêche ressortissant à des activités économiques autres que l'agriculture, la chasse et la pêche.

Sources: Statistique Canada et ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 7

IMMIGRATION AU CANADA PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(prévue) DURANT L'ANNÉE FINANCIÈRE, 1970-1972

Groupes professionnels							
				1970	1971	1972	
				n°	n°	n°	
Les actifs	Administration	3,095	3,464	821	1,022	n°	1,087
	Professions libérales						
	et techniques	22,412	16,307	3,191	3,618	4,429	
	Emplois de bureaux	12,143	9,909	1,620	2,083	2,052	
	Commerce et finances	3,030	2,486	518	561	534	
	Services et loisirs	7,852	6,387	1,377	1,775	1,567	
	Transport et						
	communications	843	740	151	228	190	
	Agriculture	2,129	2,160	446	662	549	
	Abattage	83	65	14	24	20	
	Pêche, chasse et piégeage	28	22	5	2	1	
	Mines et carrières	272	237	28	27	29	
	Fabrication, mécanique	22,006	16,166	3,030	4,382	3,776	
	et construction						
Les inactifs	Manoeuvres	1,614	1,324	264	306	320	
	Autres	2,216	2,015	399	559	750	
	TOTAL	77,723	61,282	11,864	15,249	15,304	
	Les inactifs	25,361	21,333	4,275	5,447	5,838	
	Epouses	34,493	29,684	5,461	7,468	8,656	
	Enfants	962	744	179	198	196	
	Fiancés ou fiancées	3,305	3,153	632	752	986	
	Etudiants (18 ans et plus)	5,869	5,704	1,156	1,632	1,494	
	Autres	69,990	60,618	11,703	15,497	17,170	
	TOTAL	147,713	121,900	23,567	30,746	32,474	
	GRAND TOTAL						

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS EN VERTU DU PROGRAMME DE
FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA PAR GROUPES
IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1971-1972¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
----------------	-------	------------------------	---------	--------	---------------

n°

n°

n°

n°

n°

1971

Janvier

84,037

36,650

5,174

35,183

7,030

Février

87,184

40,626

4,783

38,549

3,226

Mars

71,686

29,979

3,732

31,097

6,878

Avril

59,911

25,765

3,797

24,429

5,920

Mai

51,541

21,455

4,404

20,192

5,490

Juin

27,592

10,499

3,924

12,122

1,047

Juillet

23,756

8,615

3,772

10,957

412

Août

25,348

7,296

4,383

10,261

3,408

Septembre

42,209

13,456

4,374

19,390

4,989

Octobre

52,757

20,623

4,267

22,406

5,461

Novembre

66,613

26,683

4,619

29,368

5,943

Décembre

57,658

25,960

4,248

26,242

1,208

1972

Janvier

78,084

28,936

4,597

36,370

8,181

Février

79,339

29,232

4,607

36,859

8,641

Mars

61,272

23,062

3,938

27,126

7,146

Avril

52,753

19,659

4,091

23,071

5,932

Mai

45,135

16,240

3,617

19,771

5,507

Juin

26,356

10,114

3,473

12,140

629

Juillet

23,063

8,055

3,611

11,201

196

Août

21,786

7,607

3,456

10,443

280

Septembre

43,482

15,065

3,476

20,629

4,312

Octobre

56,171

20,822

3,582

26,035

5,732

Novembre

63,523

23,005

4,043

30,413

6,062

Décembre

55,220

22,860

4,138

27,075

1,147

¹ Exclut la formation dans l'industrie. Comprend les stagiaires participant aux programmes supplémentaires destinés aux chômeurs.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la Main-d'œuvre.

Tableau 5
NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS, PROGRAMME DE
FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1971-1972¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1971	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	84,037	13,071	38,655	15,828	12,097	4,386
Février	87,184	14,082	43,825	13,623	11,178	4,476
Mars	71,686	10,640	31,250	16,085	9,350	4,361
Avril	59,911	9,415	25,438	14,564	6,387	4,107
Mai	51,541	8,803	18,318	14,378	5,824	4,218
Juin	27,592	3,369	7,728	11,652	2,034	2,809
Juillet	23,756	3,304	6,365	10,417	1,647	2,023
Août	25,348	2,952	4,747	12,131	2,941	2,577
Septembre	42,209	8,575	9,580	14,310	6,183	3,561
Octobre	52,757	8,928	17,829	15,116	6,963	3,921
Novembre	66,613	11,038	26,038	16,056	8,786	4,695
Décembre	57,658	9,263	24,381	14,162	6,615	3,237
1972						
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518

¹ Ne comprend pas les stagiaires de la formation dans l'industrie. Comprend les stagiaires des programmes supplémentaires à l'intention des chômeurs.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1972

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
Février	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
Mars	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
Avril	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
Mai	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
Jun	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
Juillet	88,762	10,554	17,950	34,943	13,601	11,914
Août	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
Septembre	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
Octobre	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
Novembre	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
Décembre	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972						
Janvier	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Février	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
Mars	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
Avril	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
Mai	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
Jun	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
Juillet	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
Août	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
Septembre	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
Octobre	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
Novembre	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
Décembre	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1972

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
Janvier	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
Février	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
Mars	117,625	9,873	24,641	48,549	18,828	15,734
Avril	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
Mai	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
Juin	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
Juillet	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
Août	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
Septembre	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
Octobre	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
Novembre	160,736	12,639	40,176	67,199	21,667	18,755
Décembre	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
1972	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Janvier	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Février	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
Mars	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
Avril	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
Mai	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
Juin	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
Juillet	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
Août	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
Septembre	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
Octobre	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
Novembre	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
Décembre	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1972

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
Janvier	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
Février	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
Mars	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
Avril	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
Mai	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
Juin	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
Juillet	9,906	22,811	22,811	42,727	18,080	15,305
Août	108,829	9,906	24,573	43,117	16,099	15,450
Septembre	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
Octobre	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
Novembre	88,096	9,127	20,103	37,142	11,299	10,425
Décembre	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
Janvier	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
Février	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
Mars	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
Avril	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
Mai	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
Juin	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
Juillet	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
Août	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
Septembre	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
Octobre	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
Novembre	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
Décembre						

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration.

Tableau 1
NOMBRE TOTAL D'INSCRIPTIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1972

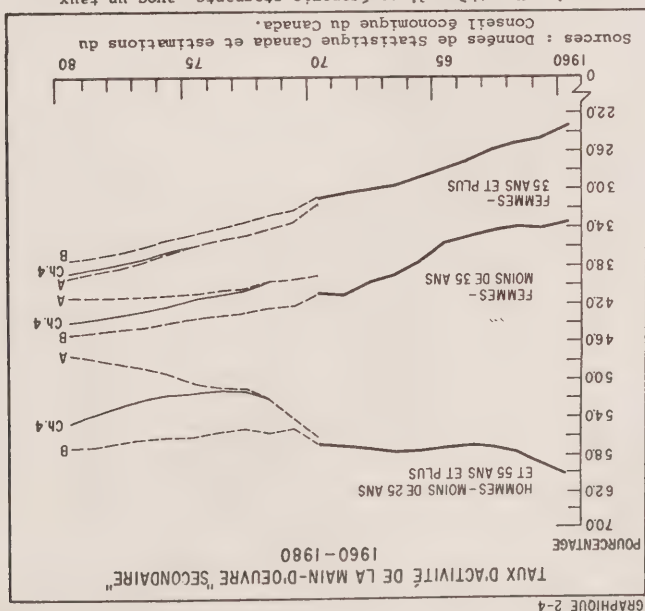
Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971	313,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
Février	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
Mars	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
Avril	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
Mai	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
Juin	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
Juillet	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
Août	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
Septembre	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
Octobre	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
Novembre	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
Décembre	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
1972	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
Janvier	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
Février	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
Mars	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
Avril	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
Mai	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
Juin	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
Juillet	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
Août	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
Septembre	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
Octobre	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
Novembre	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
Décembre						

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Appendice statistique

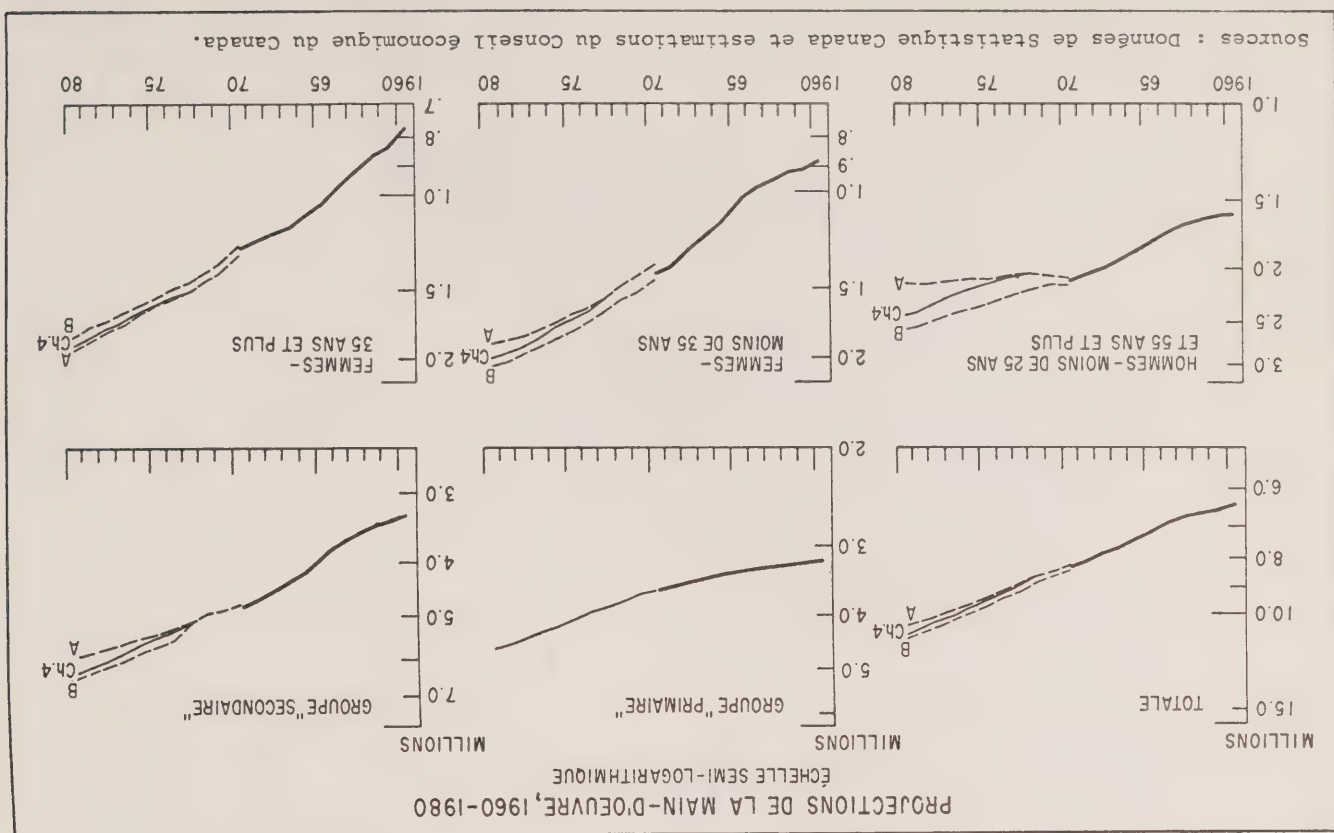
Tableau 1 – Nombre total d'inscriptions par région,

- Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1972.
- 2 – Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1972.
- Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1972.
- 3 – Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1972.
- 4 – Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1972.
- 5 – Nombre de stagiaires à plein temps, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par région, 1971-1972.
- 6 – Stagiaires à plein temps, en vertu du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1971-1972.
- 7 – Immigration au Canada, par groupes professionnels (prévues) durant l'année financière, 1970-1972.
- 8 – Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1971-1972.
- 9 – Données sur la population active, Canada, 1968-1973.



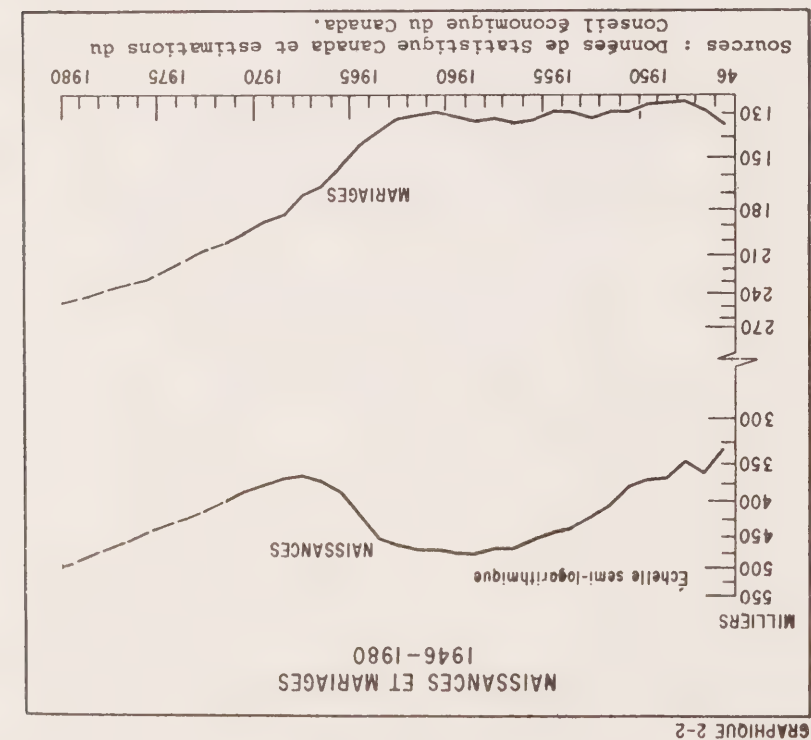
Ch. 4 : solution du chapitre 4 de l'Exposé annuel de 1972.

GRAPHIQUE 2-5

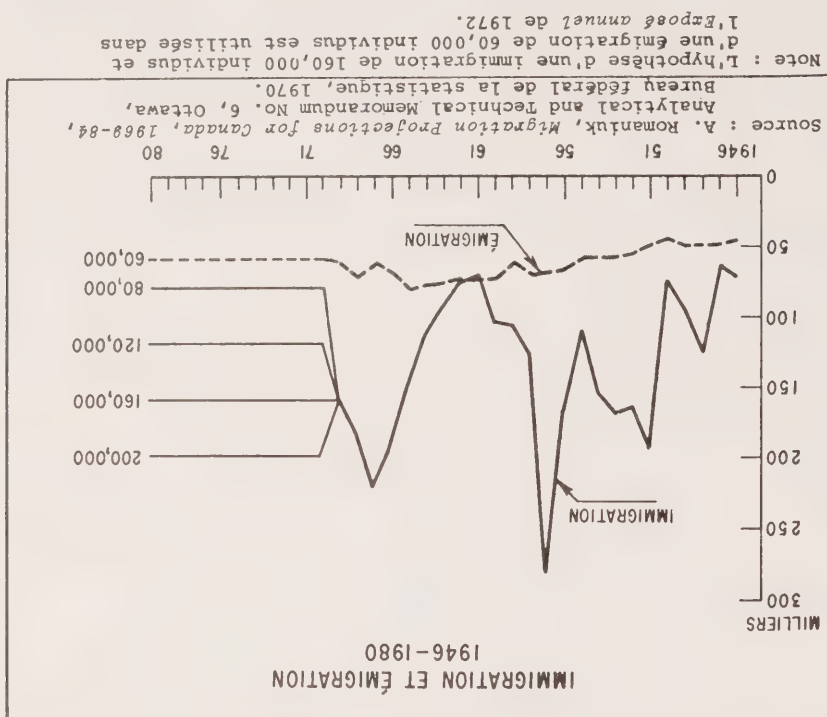


B : Hypothèse de changements structurels amenant un faible taux de chômage;

Note : A : Hypothèse d'une économie stagnante, avec un taux de chômage élevé;



GRAPHIQUE 2-2



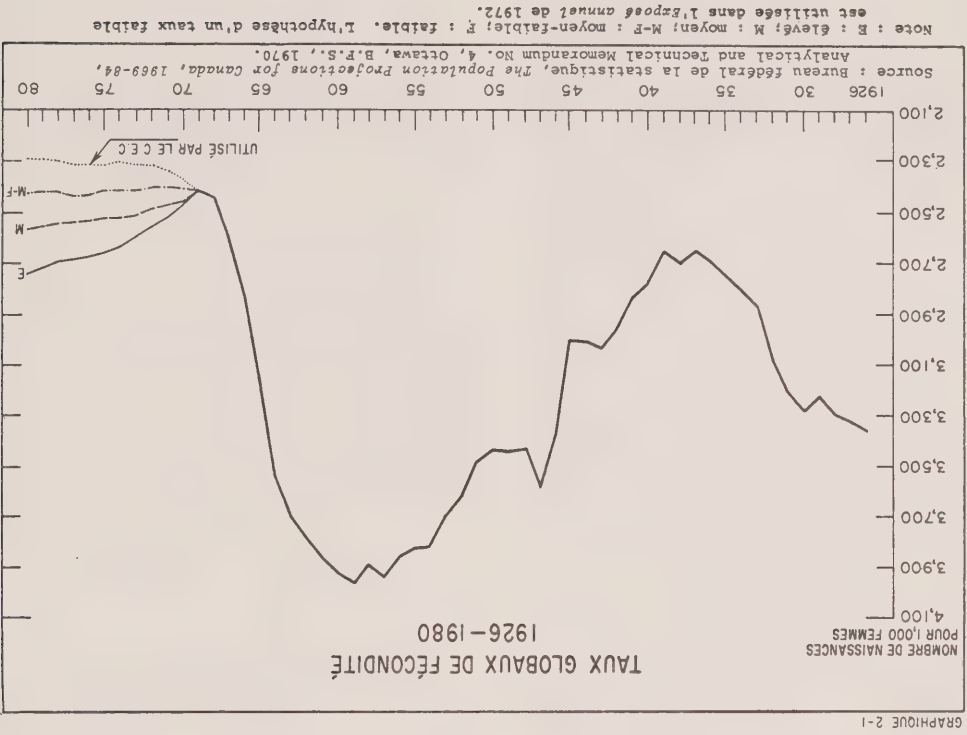
GRAPHIQUE 2-3

Tableau 2-11

COMPARAISON INTERNATIONALE DES VARIATIONS DANS LA MAIN-D'OEUVRE TOTALE, 1965-1980
En milliers; suivant que les migrations sont incluses ou exclues

	en 1970		1965-70	1970-75		1975-80	1970-75		1975-80
	Main-d'oeuvre			Migration incluses			Migration exclues		
Canada	8,374	1,232	1,114	1,418	837	1,198			
Etats-Unis	85,903	8,725	6,890	7,934	*	1,170			
France	21,330	891	1,003	1,389	610	1,170			
Allemagne occidentale	26,443	-125	183	697	-159	503			
Italie	20,169	-795	-61	472	188	640			
Pays-Bas	4,730	228	*	*	89	98			
Suède	3,859	*	86	*	24	21			
Japon	53,148	4,854	*	90	*	1,118			

* Données non disponibles.
Sources: Données de Statistique Canada et de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques, et estimations du Conseil économique du Canada.



groupe masculin "secondaire" pendant la seconde moitié de la décennie, par rapport à la première, attribuable au rythme de croissance particulier présenté dans cette solution. La grande activité du marché du travail au cours de la seconde moitié de la décennie tend à stopper la baisse des taux de participation de ce groupe. Cependant, si divers taux de croissance économique sont projetés, la croissance de la population active en est affectée, comme le montre le graphique 2-5, où la solution du chapitre 4 mentionnée ci-dessus est encadrée par une croissance faible (A) et forte (B) de l'économie¹⁰. L'évolution de la croissance du groupe masculin "secondaire" semble plus sensible aux conditions économiques que celle des groupes féminins. Le groupe masculin "primaire", traité d'une façon exogène, s'accroît pour toutes les solutions dans la même proportion que les catégories correspondantes de la population en âge de travailler.

Tableau 2-8

LA MAIN-D'OEUVRE, 1960-1980

	1960	1965	1970	1975	1980
--	------	------	------	------	------

En milliers

Groupe "primaire"	3,162	3,273	3,572	4,034	4,577
Hommes, 25-54 ans					
Groupe "secondaire"	3,248	3,869	4,803	5,454	6,329
Tous les sous-groupes					
Hommes, moins de 25 ans et 55 ans	1,592	1,793	2,112	2,146	2,439
Femmes, moins de 35 ans	879	1,043	1,427	1,705	1,992
Femmes, 35 ans et plus	777	1,033	1,264	1,603	1,898
Tous les groupes	6,410	7,142	8,374	9,488	10,906

Sources: Données de Statistique Canada et estimations du Conseil économique du Canada effectuées pour l'Exposé annuel de 1972 (chapitre 4).

Tableau 2-9

CROISSANCE DE LA MAIN-D'OEUVRE

Taux annuels moyens de croissance, 1960-1980

Groupe "primaire"	0.7	1.8	2.5	2.6
Hommes, 25-54 ans				
Groupe "secondaire"	3.6	4.3	2.8	3.1
Tous les sous-groupes				
Hommes, moins de 25 ans et 55 ans	2.4	3.3	0.5	2.7
Femmes, moins de 35 ans	3.4	6.4	4.7	3.2
Femmes, 35 ans et plus	5.7	4.0	4.0	3.4
Tous les groupes	2.2	3.2	2.6	2.8

Sources: Données de Statistique Canada et estimations du Conseil économique du Canada effectuées pour l'Exposé annuel de 1972 (chapitre 4).

10 Voir la note du graphique 2-4 pour plus de détails au sujet des diverses hypothèses de croissance.

À partir de prévisions approximatives (qui ne sont pas projetées dans le modèle), nous constatons que l'apport de l'immigration nette à la croissance de la main-d'œuvre correspond à environ un demi-million de personnes pour la période de 1970 à 1980. En d'autres termes, en excluant la migration nette, la main-d'œuvre prévue pour 1980 est estimée à environ 10.4 millions de personnes. Si on inclut l'immigration nette, ce chiffre monte à 10.9 millions. En règle générale, nous pouvons postuler que chaque augmentation annuelle de 10,000 du nombre net d'immigrants implique une augmentation de la main-d'œuvre de 5,000 personnes.

Le Canada, par comparaison avec les autres pays industrialisés, peut encore s'attendre à connaître un accroissement nettement plus rapide de la main-d'œuvre. Comme nous le voyons au tableau 2-10, ceci serait vrai même si l'on excluait l'immigration nette.

Tableau 2-10

COMPARAISON INTERNATIONALE DES TAUX DE CROISSANCE DE LA MAIN-D'OEUVRE

Taux annuels moyens (1965-1980), suivant que les migrations sont incluses ou exclues

	Canada	Etats-Unis	France	Allemagne occidentale	Italie	Pays-Bas	Suède	Japon
Migrations incluses	3.2	1.8	0.9	-0.1	-0.1	1.0	*	1.9
Migrations exclues	2.6	1.7	0.9	0.5	-0.1	0.4	0.4	*
1965-70	2.8	1.7	1.2	0.5	-0.1	0.4	0.1	0.1
1970-75	2.1	*	0.6	-0.1	0.3	0.4	0.1	0.4
1975-80	2.5	*	0.9	0.3	0.6	0.4	0.1	0.4

* Données non disponibles.
Sources: Données de Statistique Canada et de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques, et estimations du Conseil économique du Canada.

Cependant, même si la plus forte poussée semble être terminée, puisqu'elle s'est manifestée de 1965 à 1970, les augmentations à venir demeurent importantes. Cette constatation devient particulièrement évidente lorsqu'on effectue des comparaisons avec les prévisions des autres pays, comme le fait voir le tableau 2-11.

Le taux d'activité des hommes de moins de 25 ans peut être attribuée aux augmentations des inscriptions scolaires des personnes de moins de 25 ans et à la retraite anticipée des personnes éligibles à une pension. Les dispositions visant les pensions se sont améliorées au cours des années et on constate que l'âge moyen requis pour en bénéficier ne cesse de s'abaisser dans de nombreux secteurs de l'économie. En outre, ce groupe est touché par les facteurs cycliques et par les fluctuations dans la disponibilité d'emplois. Quand les emplois sont rares, le taux d'activité diminue un peu plus rapidement qu'en période de plein emploi.

Pour toutes ces raisons, le taux d'activité de ce groupe est expliqué par le revenu réel per capita et par le taux d'emploi pour l'ensemble de l'économie. La variable "revenu" vise à refléter les changements à long terme, car il semble qu'un accroissement général du bien-être incite à une scolarisation plus longue. Cette variable sert aussi à tenir compte des augmentations dans les pensions. On a remarqué que l'effet produit par les transformations du marché du travail sur le taux d'activité était étalé sur plusieurs années.

Le taux d'activité des femmes canadiennes a continuellement augmenté au cours de la période d'après-guerre, rattrapant ainsi ceux des autres pays industrialisés. Un grand nombre de facteurs sociaux et économiques expliquent cette accélération, notamment l'urbanisation rapide, la baisse des taux de natalité et du nombre de personnes par famille, les changements dans les choix professionnels des femmes mariées et la croissance des possibilités d'emploi dans le secteur des services.

Le sous-groupe des femmes de moins de 35 ans se caractérise par une forte augmentation du taux d'activité depuis le début des années 60, coïncidant avec le début d'une baisse marquée et persistante du taux de fécondité. Cependant, la tendance de la croissance à long terme s'arrête dès que les possibilités d'emploi sont moins abondantes. Le taux de ce groupe s'explique, dans le modèle, par le taux global de chômage et par les gains réels dans les industries de services où se trouve la grande majorité de la main-d'œuvre féminine. Alors que le taux de chômage supplée pour les baisses conjoncturelles, la variable des revenus reflète l'attrait à long terme qu'exerce le marché du travail sur ce groupe.

Le taux d'activité des femmes de 35 ans et plus s'est accru de façon prononcée depuis le début des années 50, et l'on n'a observé aucun ralentissement de cette croissance dans les moments où le marché du travail était moins actif. En fait, l'augmentation

CROISSANCE DE LA MAIN-D'OEUVRE

du chômage tend, dans une certaine mesure, à hausser le taux d'activité de ce groupe (effet de travailleurs d'appoint). Ce taux d'activité s'explique également par les salaires réels versés par les industries de services employant les femmes de moins de 35 ans. Ainsi ces salaires connaissent une évolution à long terme parallèle à celle du taux d'activité du groupe concerné.

En tirant du modèle des solutions valides jusqu'à 1980, nous obtenons des estimations des divers taux d'activité analysés ci-dessus. Le graphique 2-4 illustre ces estimations, en même temps que les taux d'activité observés dans le passé. Y figurent également les taux futurs que l'on peut tirer de deux autres séries d'hypothèses⁹. Le premier (courbe A des graphiques 2-4 et 2-5) est fondé sur l'hypothèse d'une faible croissance et du maintien d'un taux de chômage élevé. La courbe B illustre le cas où certains changements structurels dans l'économie amèneraient une forte hausse de l'emploi et une diminution du taux de chômage. Ces deux possibilités (courbes A et B) encadrent la solution du chapitre 4 de l'*Exposé annuel* de 1972, et montrent qu'il n'existe pas une seule série de projections et que les taux d'activité varient en fonction de facteurs économiques.

Les résultats des projections donnés dans le chapitre 4 de l'*Exposé* de 1972 apparaissent aux tableaux 2-8 et 2-9. La caractéristique la plus frappante de la prévision de la croissance de la main-d'œuvre est l'accélération du taux d'augmentation du groupe masculin "primaire", surtout dans les groupes d'âge les plus jeunes (25 à 34 ans). La principale raison de cette accélération est d'ordre démographique. Comme nous l'avons souligné au chapitre 3, la population en âge de travailler à laquelle appartient ce groupe croît très rapidement à l'heure actuelle, en raison de l'explosion des naissances de l'après-guerre. Presque tous les individus de ce groupe d'âge entrent sur le marché du travail.

Les taux de croissance de tous les autres groupes de la main-d'œuvre diminuent d'une façon sensible par rapport à ceux des années 60. Les principaux facteurs en cause sont la décélération de la croissance des taux d'activité des groupes féminins et, évidemment, la réduction du taux d'augmentation de la masse des jeunes entrant dans la population en âge de travailler. L'effet net sur la croissance de la main-d'œuvre totale se manifeste par une réduction du taux de croissance à 2,8% pour la décennie 1970-1980, par comparaison à 3,2% pour la seconde moitié des années 60.

La solution du modèle décrite dans les tableaux 2-8 et 2-9 montre une croissance plus élevée pour le

9 Ces deux simulations ne font pas partie de celles qui sont décrites au chapitre 5 de l'*Exposé annuel* de 1972.

définition, afin d'en tirer des estimations de la croissance future de la population en âge de travailler. Cette croissance est indiquée au tableau 2-7.

Tableau 2-7

CROISSANCE DE LA POPULATION

EN ÂGE DE TRAVAILLER

Taux annuels moyens de croissance, 1960-1980

	1960-65	1965-70	1970-75	1975-80
Groupe "primaire"				
Hommes, 25-54 ans	0.7	2.0	2.5	2.6
Groupe "secondaire"				
Tous les sous-groupes	2.6	3.0	2.4	1.8
Hommes, moins de 25 ans et 55 ans et plus				
Femmes, moins de 35 ans	3.5	3.6	2.3	1.5
Femmes, 35 ans et plus	2.2	3.6	3.4	2.1
Tous les groupes	2.1	2.7	2.4	2.0

Sources: Données de Statistique Canada et estimations du Conseil économique du Canada.

Les principaux facteurs qui déterminent la structure d'âge de la population en âge de travailler sont le vieillissement de la population et l'immigration nette que nous adoptons dans notre hypothèse. On constate en particulier que la vague de naissances d'après-guerre commence à gonfler les groupes dont les effectifs sont âgés de plus de 20 ans. Le taux de croissance du groupe "primaire" s'élèvera jusqu'à la fin des années 70, tandis que celui du groupe "secondaire" aura tendance à diminuer. Contrairement à la situation qui prévalait au cours des années 60, le taux de croissance du groupe "primaire" pendant les années 70 sera supérieur à celui du groupe "secondaire".

LES TAUX D'ACTIVITÉ

Les taux d'activité des adultes de sexe masculin (25-54 ans) ont été traités d'une façon exogène dans le modèle, surtout parce qu'ils sont demeurés élevés et assez stables pendant toute la période d'après-guerre. Presque tous les individus compris dans ce groupe d'âge sont entrés sur le marché du travail et leur comportement semble peu affecté par les fluctuations cycliques de la demande. En toute hypothèse, nous supposons que le taux observé en 1971 (96.2%) demeurera constant jusqu'à 1980. Les taux d'activité pour les trois sous-groupes "secondaires" fluctuent toutefois en réaction aux conditions économiques et à d'autres facteurs tels que les variations des salaires réels et les disponibilités d'emploi sur le marché du travail. Pour cette raison, ces taux sont explicités à l'intérieur du modèle à partir de facteurs tirés d'autres secteurs du modèle.

8 Le traitement des taux d'activité dans le modèle est expliqué de façon précise dans W. Illing, Main-d'œuvre et variables démographiques, op. cit.

LA MAIN-D'OEUVRE

L'évolution future de la main-d'œuvre dépend de deux facteurs: d'une part, la croissance de la population en âge de travailler et, d'autre part, la

propension des personnes des différents groupes d'âge et des deux sexes à entrer sur le marché du travail. La dimension de la population en âge de travailler est fonction des hypothèses antérieures sur l'immigration et les autres variables

démographiques. D'autre part, les taux d'activité dépendent des conditions économiques et de divers autres facteurs. Par conséquent, les projections de 1972 s'écartent de celles qu'avait établies le Conseil économique dans ses études antérieures. En effet, le rapport de causalité s'exerce en fait dans les deux sens: en plus de l'influence de l'augmentation de la main-d'œuvre sur la croissance de l'économie, on constate que les fluctuations économiques provoquent également des répercussions sur la croissance de la main-d'œuvre elle-même. C'est pourquoi nous n'avons pas établi une seule et unique projection de la main-d'œuvre. Chacune des prévisions établies par le modèle quant au développement possible de l'économie comprendra un profil de croissance particulier pour la main-d'œuvre.

Avant de décrire les résultats obtenus par les projections, nous abordons brièvement la question des changements prévus dans la structure de la population en âge de travailler et celle des taux d'activité.

Pour fins d'analyse, la main-d'œuvre a été divisée en quatre groupes fondamentaux, définis selon la similitude du comportement de leurs membres respectifs à l'égard du marché du travail: croissance ou décroissance à long terme des taux d'activité, effets d'"encouragement" ou de "découragement" qui s'exercent sur les travailleurs par suite des fluctuations cycliques de l'économie. La première de ces catégories — le groupe "primaire" — comprend les individus de sexe masculin âgés de 25 à 54 ans. Tous les autres travailleurs appartenant au groupe dit "secondaire", divisé en trois sous-groupes: 1) les hommes de moins de 25 ans et ceux de 55 ans et plus, 2) les femmes de moins de 35 ans, 3) les femmes de 35 ans et plus.

ACCROISSEMENT DE LA POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER

On définit la population en âge de travailler comme étant la population civile non institutionnelle, âgée de 14 ans ou plus, à l'exclusion des habitants du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, ainsi que des Indiens et des Esquimaux vivant dans les réserves. Les projections démographiques de base présentées ci-dessus ont été rajustées en fonction de cette

Tableau 2-5

COMPARAISON INTERNATIONALE DE LA CROISSANCE DES POPULATIONS 1970-1980
Population en 1970 (en milliers); taux annuels moyens projetés de croissance naturelle et totale (1970-1975, 1975-1980)

	Population en 1970	Croissance naturelle 1970-1975	Croissance naturelle 1975-1980	Croissance totale 1970-1975	Croissance totale 1975-1980
Canada	21,377	1.1	1.2	1.6	1.6
États-Unis	203,216	1.1	1.1	1.4	1.3
France	50,524	0.9	0.8	0.9	1.1
Allemagne occidentale	60,596	0.4	0.3	0.5	0.4
Italie	54,303	0.8	0.6	0.6	0.5
Pays-Bas	12,958	1.0	1.1	*	*
Suède	8,004	0.4	0.3	0.6	0.5
Royaume-Uni	55,870	*	*	0.5	0.5
Japon	103,744	1.2	1.1	*	*

* Données non disponibles.

Sources: Données de Statistique Canada et de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques.

des changements *naturels* (naissances moins décès)

de la population, compte non tenu des migrations.

Comme le montre le tableau 2-5, les États-Unis, les

Pays-Bas et le Japon devraient connaître le même

taux de croissance naturelle que le Canada,

alors que celui de la plupart des pays d'Europe

occidentale sera plus faible.

Ainsi, le taux de croissance élevé de la population

globale du Canada — élevé pour un pays industrialisé

— est attribuable à une forte croissance naturelle

renforcée par l'immigration nette. Le taux de

croissance naturelle demeure relativement élevé par

suite de la poussée des naissances qui a débuté

au cours de la génération précédente.

FAMILLES ET MÉNAGES

Le nombre et la croissance des familles et des

ménages servent à déterminer le volume de la

construction domiciliaire et la demande de certains

produits de consommation. Pour le moment, les

projections sont faites de la même façon que dans les
travaux antérieurs du Conseil, où la méthode employée
est décrite de façon détaillée⁶. Les estimations
présentées ici ont été établies en consultation
avec le département de la recherche de la
Société centrale d'hypothèques et de logements.
La seule divergence marquée par rapport aux
projections antérieures consiste en une révision à
la hausse de la formation nette de ménages au
cours des dix prochaines années, due à un
accroissement de la formation de ménages non
familiaux au cours des années 60. Nous avons corrigé
nos estimations en conséquence, à l'aide des données
du recensement de 1966. Nous pourrions effectuer la
même opération lorsque nous disposerons des
données du recensement de 1971 sur les familles
et les ménages⁷. Le graphique 2-2 montre nos
prévisions de mariages pour la période de 1946 à
1980, et le tableau 2-6 fournit des estimations sur le
nombre de mariages, de familles et de ménages
pour la période de 1971 à 1980.

MARIAGES, FAMILLES ET MÉNAGES, 1971-1980*

	Formation nette des familles	Mariages	Familles des Total	Ménages familiaux	Ménages non familiaux	Total des ménages
En milliers						
1971	195	111	5,180	5,051	1,131	6,182
1972	202	115	5,295	5,173	1,200	6,373
1973	208	119	5,414	5,299	1,263	6,562
1974	214	123	5,537	5,429	1,328	6,757
1975	220	126	5,663	5,562	1,394	6,956
1976	226	129	5,792	5,700	1,460	7,160
1977	231	132	5,924	5,837	1,526	7,363
1978	237	135	6,059	5,977	1,594	7,571
1979	242	137	6,196	6,119	1,664	7,783
1980	246	139	6,335	6,264	1,736	8,000

* Les données dans ce tableau sont celles de la fin de l'année.

Sources: Données de la Société centrale d'hypothèques et de logements et estimations du Conseil économique du Canada.

6 Voir Illing et al., La croissance de la population, du nombre de familles et de la main-d'œuvre, jusqu'en 1980, op. cit.

7 Non disponibles au moment de la rédaction de ce texte.

CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE JUSQU'À 1980

Les prévisions pour 1980 qu'utilise l'Exposé annuel de 1972 sont assez semblables à celles que comprenait l'Exposé de 1967, surtout parce que les taux plus faibles de fécondité dans la présente série sont largement compensés par l'hypothèse d'une immigration nette un peu plus élevée (100,000 aujourd'hui au regard de 70,000 à ce moment-là). Les chiffres observés et projetés et les taux de croissance qui en découlent sont présentés au tableau 2-2.

La présente série d'hypothèses suppose un taux global de croissance démographique de 1.6% par année pour les années 70, au lieu des 1.7% prévus auparavant.

Tableau 2-2

PROJECTIONS DE LA POPULATION JUSQU'EN 1980

Population totale (en milliers)		Exposé annuel Valeurs Exposé annuel de 1967* observées de 1972*	
1965	21,294	19,644	21,294
1970	23,127	21,377	23,127
1975	25,110	23,077	25,110
1980	25,077	23,077	25,077
Taux annuels de croissance (% par année)			
1965-1970	1.7	1.7	1.6
1970-1975	1.7	1.7	1.6
1975-1980	1.7	1.7	1.6
Croissance (en milliers)			
1965-1970	1,733	1,733	1,702
1970-1975	1,833	1,833	1,702
1975-1980	1,983	1,983	1,903

* Les données pour l'Exposé annuel de 1967 supposaient une fécondité posée annuelle de 1972 sont fondées sur l'hypothèse d'une faible fécondité et d'une migration nette de 100,000 personnes. Sources: Données de Statistique Canada et estimations du Conseil économique du Canada. Voir aussi Bureau fédéral de la statistique, The Population Projections for Canada, 1969-84, op. cit.

Même si, à première vue, ces deux séries de projections apparaissent assez semblables, il existe certaines différences quant aux divers groupes

Tableau 2-3

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DE LA POPULATION SELON L'ÂGE, 1950-1980			
En pourcentage			
0-14	15-64	64 et plus	Total
1950	29.7	62.3	7.7
1960	33.7	58.7	7.6
1970	30.3	61.9	7.8
1975	27.9 (29.0)*	64.0 (63.0)*	8.1 (8.0)*
1980	25.4 (27.7)*	66.2 (63.9)*	8.5 (8.4)*
			100.0
			100.0
			100.0
			100.0

* Projections de l'Exposé annuel de 1967. Source: Données de Statistique Canada.

Tableau 2-4

LA POPULATION CANADIENNE SELON L'ÂGE EN 1971 RECENSEMENT ET PROJECTION			
Chiffres absolus			
Répartition	Recensement	Projection	(en milliers)
0-14	6,381	6,421	29.6
15-64	13,443	13,572	62.5
65 et plus	1,744	1,706	7.9
Total	21,568	21,699	100.0
Sources: Données de Statistique Canada et estimations du Conseil économique du Canada.			

d'âge. La baisse du taux de natalité et l'accroissement des migrations, dans nos hypothèses, entraînent une baisse accélérée de la proportion de la population de moins de 14 ans et une hausse plus rapide du nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans (voir tableau 2-3).

Les données préliminaires du recensement de 1971 sont devenues disponibles au moment de la préparation de cette étude. Le tableau 2-4 nous fournit la comparaison entre ces données et les chiffres projetés pour cette année-là.

Par rapport à la population globale, ces écarts sont si minimes que les taux de croissance jusqu'à 1980 utilisés ici n'auraient pas été modifiés de façon notable si les projections avaient pu être calculées d'après les résultats du recensement de 1971. Cependant, lorsque les résultats complets de ce recensement deviendront disponibles, ils seront incorporés aux projections.

Par rapport aux perspectives démographiques de ses partenaires et concurrents commerciaux, le Canada semble avoir encore le taux de croissance démographique entrainant souvent des écarts dans la prévision pour les années 70. Les écarts dans la croissance démographique entraînent souvent des divergences dans les performances économiques, les coûts de production, les impôts et les investissements.

Le taux élevé de la croissance démographique du Canada n'est pas uniquement attribuable au taux d'immigration élevé, comme l'indique une comparaison

l'accroissement du taux de natalité vers la fin des années 40 et le début des années 50, qui s'était traduit par une "explosion des naissances", était principalement attribuable à l'accroissement du nombre de familles plutôt que du nombre d'enfants par famille. En d'autres termes, il n'y avait pas eu de changement notable dans le taux de fécondité des femmes mariées, mais la proportion de femmes mariées dans chaque groupe de femmes d'âge fertile s'était accrue de façon appréciable. (Il y a lieu de noter que le taux de fécondité est une mesure statistique qui n'est pas normalisée pour le statut civil.)

Vers 1960, deux changements démographiques ont contribué à une fléchissement subit du taux de fertilité durant la décennie subséquente. En premier lieu, la proportion de femmes mariées avait atteint un niveau élevé, et ne pouvait plus augmenter de façon radicale. Donc, un niveau donné du taux de fécondité pour les femmes mariées ne pouvait plus donner lieu à un accroissement du taux global de fécondité, comme ce fut le cas durant les premières années d'après-guerre. La baisse du nombre d'enfants souhaité par femme mariée était un facteur plus important encore. La diminution de la taille des familles est attribuable notamment à l'accélération de l'urbanisation, à la hausse du nombre de femmes mariées au travail par suite de la croissance du secteur des services, et à des moyens plus efficaces de planification familiale.

Face à des changements aussi importants, toute hypothèse sur l'avenir est fragile. Les effets qu'on peut dériver des hypothèses sur la fécondité des cohortes consistent en une diminution moins forte du taux de fécondité global retenu par Statistique Canada⁵ (voir graphique 2-1). Quatre séries d'hypothèses sont établies, la variante faible étant utilisée pour l'analyse dans l'*Exposé annuel* de 1972. Il ne fait aucun doute que les taux ont cessé de baisser au rythme accéléré des années 60. Il importe de noter qu'un taux de fécondité inférieur à celui qu'on connaît aujourd'hui se traduirait par une croissance naturelle négative de la population. Ce stade est atteint lorsque le taux de fécondité global s'établit à un peu moins de 2,2 naissances par femme.

Le nombre des naissances a diminué à rythme croissant au milieu des années 60, rythme qui s'est ralenti par la suite (voir graphique 2-2). À l'heure actuelle, le nombre des naissances est à la hausse. La cause en est attribuable à l'augmentation du nombre de femmes d'âge fertile qui commence à compenser le fléchissement des taux de fécondité. Il est intéressant de remarquer que le nombre de naissances observé a atteint son plus faible niveau en 1968, avec 364,000 naissances, chiffre inférieur

5 Bureau fédéral de la statistique, The Population Projections for Canada, 1969-84, op. cit.

à celui de 1949. Le sommet a été atteint en 1959 avec 480,000 naissances. Les projections utilisées ici supposent que ce niveau ne sera pas atteint de nouveau avant la fin des années 70. L'explosion des naissances de la fin des années 40 et du début des années 50 s'est évidemment répercutée dans des domaines comme les inscriptions scolaires, la main-d'œuvre et, tout récemment, la formation des familles. Le graphique 2-2 indique le nombre de naissances et de mariages de 1946 à 1980. L'immigration nette est un élément très variable de la croissance démographique. En effet, son apport à l'accroissement annuel de la population a varié entre 5 et plus de 40% au cours de la période d'après-guerre. Comme l'indique le graphique 2-3, alors que l'émigration est relativement stable. Les hypothèses résumées au tableau 2-1 ont servi à nos projections démographiques.

Tableau 2-1

PROJECTIONS DE L'IMMIGRATION ET DE L'ÉMIGRATION JUSQU'EN 1980

Immigration		Émigration (en millions)		Migration nette	
0	0	0	0	0	0
200	60	60	140	60	140
160	60	60	100	60	100
120	60	60	60	60	60
80	60	60	20	60	20

Source: Bureau fédéral de la statistique, The Population Projections for Canada, 1969-84, Analytical and Technical Memorandum No. 4, Ottawa, B.F.S., 1970.

Ces hypothèses ressortent directement de l'expérience passée. Il est évident que le modèle peut être simulé en utilisant n'importe quelle combinaison d'hypothèses sur les migrations et sur les taux de natalité. L'hypothèse d'une immigration nette de 100,000 personnes est utilisée dans l'*Exposé annuel* de 1972, ce qui représente une hausse de l'immigration nette par rapport au chiffre de 70,000 adopté dans l'*Exposé annuel* de 1967. Cette hausse semble justifiée, si l'on tient compte des tendances récentes et des intentions du gouvernement de poursuivre une politique d'immigration sensible à la conjoncture économique. De 1965 à 1970, environ 1,050,000 immigrants sont entrés au Canada, soit une moyenne de 176,000 par année. Selon une estimation approximative, le nombre d'émigrants serait d'environ 60,000 par année, mais il est impossible de donner un chiffre précis. L'hypothèse d'une immigration nette de 100,000 personnes est fondée sur une immigration brute de 160,000 et une émigration brute de 60,000.

L'article suivant, reproduit avec l'autorisation d'information Canada, est tiré d'une étude du personnel du Neuvième exposé annuel du Conseil économique du Canada. M. Illing, ancien collaborateur du Conseil économique, est actuellement Directeur de la division des prix à Statistique Canada.

INTRODUCTION

L'évaluation des tendances à long terme de l'économie commence traditionnellement par une analyse des changements démographiques, qui jouent un rôle de première importance dans l'analyse du potentiel de l'économie.

Dans la présente étude, nous décrivons d'abord les hypothèses fondamentales qui ont servi de base à nos prévisions démographiques jusqu'à 1980, et nous cernons l'importance des augmentations durant cette période en nous basant sur les tendances de la natalité et sur les changements dans la structure d'âge de la population. Dans la seconde partie, nous traitons des tendances prévisibles quant aux mariages et à la formation des ménages et des familles, d'après les récents changements démographiques. Pour conclure, nous effectuons des études les répercussions de diverses situations économiques sur son taux de croissance.

Notre approche générale du problème est identique à celle du Conseil dans le passé, mais notre méthodologie en diffère toutefois sur un point qu'il importe de mentionner dès cette introduction. Alors que, dans le passé, les analyses de l'avenir à moyen terme considéraient uniquement les effets de la croissance de la population et de la main-d'œuvre sur les variables économiques, il nous est maintenant possible de compléter cette approche en intégrant dans notre modèle les forces économiques susceptibles d'influencer le comportement des individus. Ainsi la réalité se trouve-t-elle reliée plus fidèlement. À ce stade de développement du modèle, ces effets économiques d'interaction sont utilisés afin de déterminer la croissance de la main-d'œuvre. Plus tard, sans doute sera-t-il possible de faire la même chose quant à la formation des familles et des ménages, à la migration étrangère et peut-être même à la fécondité¹.

On peut tirer des avantages considérables de relations doubles de ce genre. Tout changement dans les hypothèses de base qui étayent les projections du modèle se reflètera dans la comportement des individus, et tout changement dans leur comportement se reflètera dans la solution du modèle. Ceci nous permet de "simuler" le monde réel d'une façon plus complète. À ce stade, le processus comporte une lacune à l'égard de l'analyse de l'immigration. Cette dernière ne

¹ Pour une vue détaillée de la méthodologie employée, voir W. Illing, CANDIDE (modèle 1.0), Ottawa, Conseil économique du Canada (à paraître).
² Voir Bureau fédéral de la statistique, The Population Projections for Canada, 1969-84, Analytical and Technical Memorandum No. 4, Ottawa, B.F.S., 1970.

peut être directement reliée à l'évolution de l'économie en raison, d'une part, des circonstances changeantes découlant de la politique d'immigration et, d'autre part, du faible degré de fiabilité d'une projection fondée uniquement sur des relations passées. Toute simulation de l'évolution future de l'économie impliquant diverses hypothèses quant à la croissance de la population en général, ou à l'immigration nette en particulier, est donc effectuée à l'heure actuelle sans effet de rétroaction. Lorsque nous disposerons d'un plus grand nombre de données, il sera possible d'inclure dans le modèle la demande et l'offre de l'immigration à la fois.

LES PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES

Les projections démographiques de base utilisées dans l'Exposé annuel de 1972 ont été mises au point par le Bureau fédéral de la statistique². Comme par le passé, les projections ont été établies selon le sexe et l'âge. L'horizon temporel des projections a été porté à 1984. Les données de l'année de base sont les estimations démographiques au 1^{er} juin 1969, obtenues par la mise à jour du recensement de 1966. Elles devront être révisées lorsque les détails du recensement de 1971 deviendront disponibles, mais, si l'on en juge par les résultats provisoires du recensement de 1971 qui étaient disponibles au moment de la rédaction de cette étude, les révisions seront mineures.

La méthode dite "méthode des composantes" a été utilisée de nouveau. Elle consiste à faire des projections distinctes sur la fécondité, la mortalité, l'immigration et l'émigration. L'adoption de la méthode de la "fécondité des cohortes", qui attribue des taux de fécondité différents à différents groupes d'âge de femmes fertiles (les "cohortes"), constitue une innovation importante à cet égard. Ainsi, les femmes nées pendant les années 40 peuvent avoir une attitude différente, quant à la taille de la famille, — et peuvent traduire cette attitude dans les faits — de celle des femmes nées au cours des années 50³.

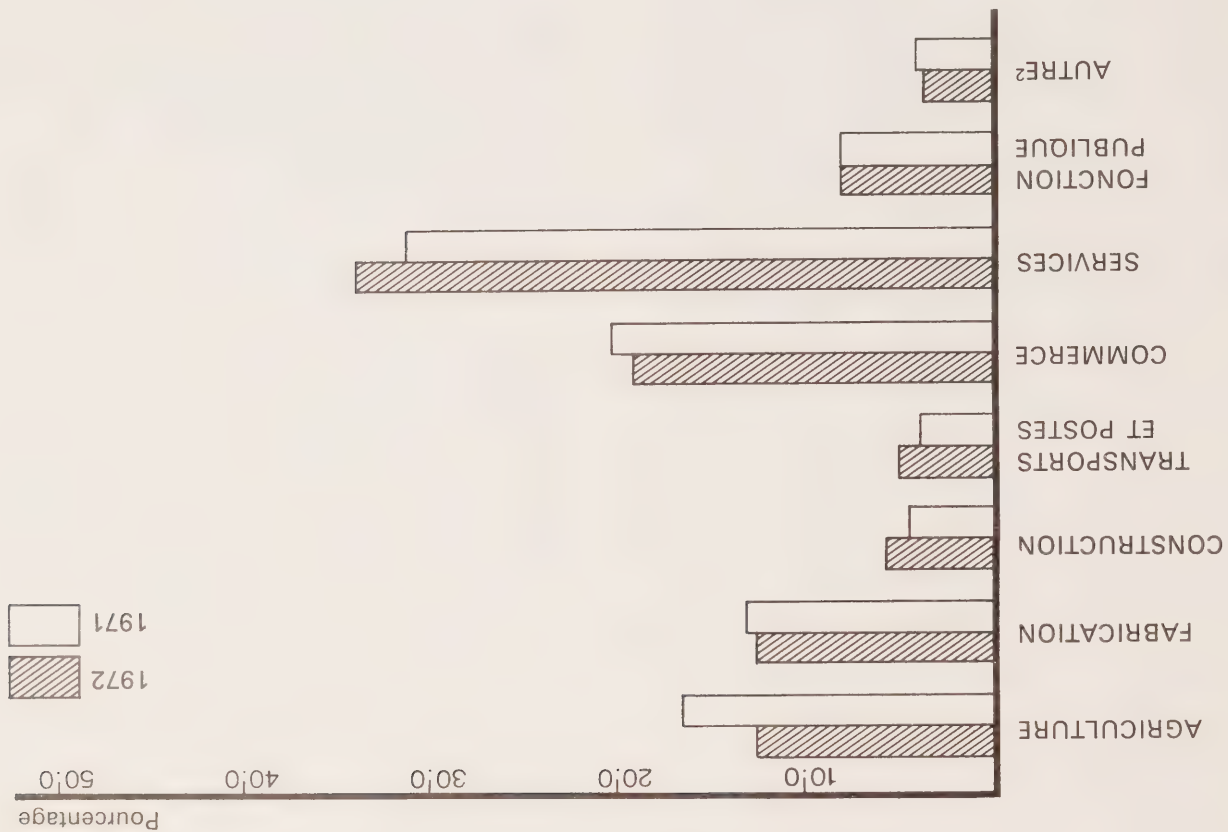
FÉCONDITÉ ET NAISSANCES

Depuis 1960, les taux de fécondité ont accusé la plus forte baisse jamais observée. En effet, le taux global de fécondité (c'est-à-dire le nombre d'enfants qu'une femme pourrait avoir durant sa vie) a fléchi en deça du seuil atteint lors de la crise de 1929. À l'heure actuelle, il a déjà atteint le niveau que, dans le passé, le Conseil avait projeté pour 1975 selon une hypothèse faible.

L'analyse des raisons possibles de la forte réduction des taux de natalité, décrite dans une étude du Conseil⁴, est toujours valable. On y mentionnait que

³ Pour plus de détails, voir A. Romanuk, Fertility Projections by the Cohort Method for Canada, 1969-84, Analytical and Technical Memorandum No. 5, Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1970.
⁴ Wolfgang M. Illing et al., La croissance de la population, du nombre de familles et de la main-d'œuvre, jusqu'en 1980, étude n° 19, Conseil économique du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1967.

Graphique 3
EMPLOI ÉTUDIANT, PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ
Juillet 1971 et 1972¹



¹ Étudiants de 14 à 24 ans

² Comprend les mines, les forêts, la pêche, les finances et les services publics

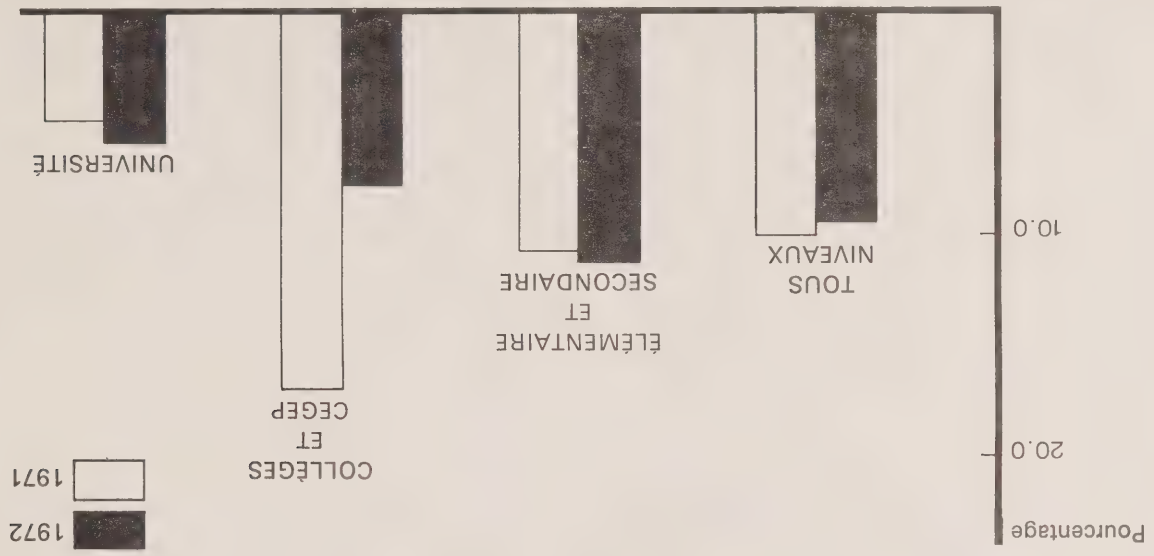
SOURCE: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada (questions supplémentaires sur l'emploi d'été des étudiants).

Graphique 1
TAUX DE CHÔMAGE DES ÉTUDIANTS, PAR RÉGIONS
Juillet 1971 et 1972



SOURCE: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada (questions supplémentaires sur l'emploi d'été des étudiants).

Graphique 2
TAUX DE CHÔMAGE DES ÉTUDIANTS, PAR NIVEAU D'ÉTUDES EN AUTOMNE
Juillet 1971 et 1972



SOURCE: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada (questions supplémentaires sur l'emploi d'été des étudiants).

Tableau 9
STATUT D'ACTIVITÉ DES ÉTUDIANTS¹ SELON LA RÉGION
Été 1971 et été 1972²

	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population (en milliers)	2,098	2,056	205	206	338	334
Population active (en milliers)	1,207	1,184	101	105	212	205
Employés (en milliers)	1,006	971	82	83	187	180
Nombre de chômeurs (en milliers)	201	212	21	23	25	20
Taux de chômage ³ (en %)	16.7	17.9	20.8	21.9	11.8	12.2
Taux de participation ⁴ (en %)	57.5	57.6	49.3	51.0	62.7	61.4

1 Étudiants âgés de 14 à 24 ans.

2 Les chiffres étant arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre.

3 Pourcentage de la population active étudiante de chaque région qui n'a pas trouvé d'emploi pendant l'été.

4 Pourcentage de la population étudiante de chaque région qui est arrivée sur le marché du travail à un moment quelconque de l'été.

Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

iii) ANALYSE PAR RÉGION

Le Tableau 9 fournit des données sur le statut d'activité des étudiants selon la région, pour 1971 et 1972. Les chiffres de 1972 confirment la relation existant entre les taux de chômage élevés et les taux d'activité peu élevés, relation qui avait été déjà vérifiée en 1971 dans les deux régions orientales. Les étudiants de la région de l'Atlantique et du Québec sont ceux qui ont le moins bien réussi à trouver un emploi d'été et cela semble avoir eu, sur eux, des effets décourageants, d'où des taux d'activité peu élevés.

Le taux de chômage d'été s'est modifié dans toutes les régions, au cours de l'été 1972. Ce taux diminua en Ontario, au Québec, et dans les régions de l'Atlantique et des Prairies, mais augmenta dans la région du Pacifique. Le Québec conserva le taux de chômage d'été le plus élevé, soit 23.9%, et les Prairies le plus bas, soit 11.8%. Le taux d'activité s'est accru dans les régions du Pacifique, des Prairies et du Québec, et a diminué dans les deux autres régions. La région du Pacifique enregistra le taux d'activité le plus élevé, soit 63.4%, et la région de l'Atlantique, le plus bas, puisqu'elle fut la seule à avoir un taux d'activité étudiante inférieur à 50%.

Tableau 8

STATUT D'ACTIVITÉ DES ÉTUDIANTS¹ SELON LE GENRE
D'ÉTABLISSSEMENT FRÉQUENTÉ À L'AUTOMNE
Été 1971 et été 1972²

Tous les établissements ³	Élémentaires	Secondaires	CÉGEP	Universités
1972 1971	1972 1971	1972 1971	1972 1971	1972 1971
Population (en milliers)	2,098 2,056	1,513 1,505	178 166	296 291
Population active (en milliers)	1,207 1,184	773 778	147 135	259 250
Employés (en milliers)	1,006 971	616 607	124 115	245 234
Chômeurs (en milliers)	201 212	158 172	23 19	14 15
Taux de chômage ⁴ (en %)	16,7 17,9	20,4 22,1	15,6 14,1	5,4 6,0
Taux d'activité ⁵ (en %)	57,5	57,6	57,5	85,9

¹ Étudiants âgés de 14 à 24 ans.

² Les chiffres étant arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre.

³ À l'exception des écoles d'infirmeries, des écoles de commerce privées, des collèges commerciaux et des Programmes de formation des adultes.

⁴ Pourcentage de la main-d'œuvre de chaque établissement qui n'a pas trouvé d'emploi pendant les étés 1971 et 1972.

⁵ Chiffres négligeables pour l'analyse statistique.

Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

Le pourcentage d'étudiants n'ayant pas trouvé d'emploi pendant toute la durée de leur activité, au cours de l'été, représente le taux de chômage d'été. Il diffère du taux de chômage traditionnel en ce sens qu'il se rapporte à l'ensemble de l'été, et non pas à un mois précis. De par sa portée globale, le taux de chômage d'été dépasse chacun des taux de chômage mensuels. Etant donné le taux élevé d'activité pendant l'été, cela indique que les étudiants qui sont entrés et sortis de la population active étaient sans doute, pour la plupart, des chômeurs qui se sont retirés de la population active après plusieurs échecs.

En comparant les taux de chômage mensuels de chaque année, on constate que ce taux a baissé pour chaque mois de 1972, à l'exception d'août. Les taux d'activité, par contre, ont augmenté pour chacun des quatre mois. Le taux de chômage d'été a baissé en 1972, mais le taux d'activité pour l'ensemble de l'été est resté à peu près le même que celui de l'été dernier. L'évolution des taux de chômage et d'activité qui s'est produite entre l'été 1971 et l'été 1972 semblerait indiquer que la durée d'activité des étudiants était plus longue cet été que le précédent, et que la situation de l'emploi des étudiants s'est améliorée au cours de l'été 1972.

ii) ANALYSE SELON LE GENRE D'ÉTABLISSSEMENT FRÉQUENTÉ

L'enquête de contrôle de septembre indique la même relation entre le chômage, l'activité et l'établissement

fréquente, que l'enquête de juillet (Tableau 8). Les étudiants des universités conservèrent le plus bas taux de chômage d'été, soit 5,4%, et les étudiants des écoles secondaires, le plus élevé, soit 20,4%; il faut toutefois remarquer que ces deux taux ont baissé depuis l'année dernière. Les étudiants des CÉGEP, eux, virent leur taux s'élever à 15,6%. C'est parmi les étudiants de l'élémentaire que le taux d'activité fut le plus bas, bien que supérieur à celui de l'année précédente. Ce taux a augmenté parmi les étudiants des CÉGEP et des universités le plus élevé étant toujours celui des étudiants d'université, soit 87,5%.

La diminution du taux de chômage d'été indique une diminution du pourcentage d'étudiants qui se trouvaient dans la population active mais qui n'ont jamais pu trouver un emploi pendant cette période. Ce fut le cas de certains étudiants qui poursuivaient leurs études à l'automne dans des écoles secondaires ou des universités. Ces chiffres semblent contredire les taux de chômage de ces deux groupes en juillet. En effet, au cours de ce mois, leur taux de chômage s'éleva. Cela peut s'interpréter comme une diminution du chômage à long terme (ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi pendant toute leur période d'activité) combinée à une augmentation du chômage à court terme pour les étudiants des écoles secondaires et des universités (c'est-à-dire la période d'attente entre deux emplois, avant un emploi ou après).

d'étudiants que d'étudiants ont travaillé à plein temps. La tendance vers l'emploi à plein temps, dont on a parlé dans le paragraphe précédent, semble ne toucher que les étudiants. Le pourcentage d'étudiants employés à plein temps a diminué en juillet 1972. Selon l'établissement fréquenté, seules les étudiantes d'université furent davantage employées à plein temps. La prédominance de l'emploi à temps partiel parmi les étudiantes peut s'expliquer par la nature des professions qu'elles ont exercées (Tableau 7).

Tableau 7
RÉPARTITION DE L'EMPLOI DES ÉTUDIANTS,
SELON LA PROFESSION ET LE SEXE
Juillet 1971 et juillet 1972.²

Ensemble des étudiants	Étudiants	Étudiantes	Emploi total		Professions directo- riales et libérales		Emplois de bureau		Ventes (en %)		Services (en %)		Agriculture (en %)		Artisanat (en %)		Travail manuel		Autres ³ (en %)		Nombre total		d'employés (en milliers)	
			1971	1972	100.0	100.0	7.3	7.8	11.8	12.7	11.7	11.9	26.8	24.4	14.5	16.1	9.1	9.1	15.1	13.7	3.7	4.5	828	757
1971	1972	1971	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1971	1972	1971	6.7	7.3	6.7	7.8	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.3	6.7	7.3
1971	1972	1971	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3	4.5	5.3
1971	1972	1971	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1971	1972	1971	269	303	269	489	269	489	269	489	269	489	269	489	269	489	269	489	269	489	269	489	269	489

1 Les chiffres étant arrondis, la somme peut ne pas correspondre.
2 Étudiants et/ou étudiants âgés de 14 à 24 ans.
3 Comprend les transports, les communications, l'exploitation forestière, la pêche et les mines.
* Chiffres négligeables pour l'analyse statistique.
Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

II STATUT D'ACTIVITÉ DES ÉTUDIANTS

En juillet 1971 et juillet 1972, plus de 75% des étudiantes avaient trouvé un emploi de bureau, de vente ou dans les services; la plupart de ces professions peuvent être exercées à temps partiel. Par contre, guère plus de 30% d'étudiants trouveront un emploi dans ces professions. De même, pour ces deux années, moins de 10% des étudiantes exerçaient la profession d'ouvrier ou d'artisan qui sont essentiellement à plein temps, contre 30% des étudiants.

des étudiants. On dispose de renseignements sur le nombre de semaines de travail, ce qui permet de juger de la valeur des chiffres sur le chômage et l'emploi. Les données servent également de base aux estimations qui seront faites sur la population active étudiante de l'été prochain; elles servent également pour la planification des programmes du gouvernement pour l'emploi d'été des étudiants. Cet article ne traite que des étudiants de 14 ans et plus qui ont poursuivi leur études en septembre 1972, dans des établissements élémentaires, secondaires ou postsecondaires.

Les résultats de l'enquête de septembre concernent les activités exercées par les étudiants entre la fin d'une année scolaire et le début de l'autre. Les résultats individuels obtenus de mai à août portent sur les activités exercées pendant un mois particulier. Le Tableau 1 fournit des données précises sur la situation mensuelle des taux de chômage et d'activité. Il compare également les taux de chaque mois avec le taux pour l'ensemble de l'été. Au cours des deux étés, l'évolution des taux d'activité et de chômage a été cohérente. L'augmentation progressive du taux d'activité, de mai à juillet, traduit l'arrivée des étudiants sur le marché du travail, à la fin de leur année scolaire. La diminution ultérieure de ce taux, de juillet à août, résulte de plusieurs facteurs:

- i) les employeurs n'offrent plus, à cette époque, d'emplois d'été aux étudiants;
- ii) ceux qui n'ont pas réussi à trouver du travail pendant l'été se retirent volontairement de la population active à cette époque;
- iii) certains étudiants ont décidé de prendre un peu de vacances avant la rentrée scolaire.

Le taux d'activité d'été représente tous les étudiants qui étaient membres de la population active pendant l'été, quelle que soit la durée de leur participation. Pour les deux années, ce taux était supérieur à chacun des taux mensuels et, plus précisément, à celui de juillet, alors que la participation étudiante est la plus forte. La supériorité du taux relatif à l'ensemble de l'été indique que les étudiants sont entrés et sortis de la population active avant et après juillet. L'année dernière, sur quatre étudiants actifs à quelque époque de l'été, trois l'étaient pendant le mois de juillet. Cela est également valable pour l'été 1972.

Pour les deux années, le taux de chômage mensuel fut le plus élevé en juin et diminua ensuite pour chacun des deux mois suivants. Cette évolution répond à l'arrivée des étudiants sur le marché du travail, dès le début de l'été, à leur assimilation progressive dans les rangs des travailleurs, et à la sortie, en août, de ceux qui n'ont pas réussi à trouver un emploi et de ceux qui ont terminé le leur, d'où la diminution considérable du taux de chômage.

Tableau 5
RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS SELON LA TRANCHE D'ACTIVITÉ ET LE GENRE
D'ÉTABLISSMENT FRÉQUENTÉ À L'AUTOMNE
Juillet 1971 et juillet 1972^{1, 2}

	Tous les établissements		Écoles élémentaires et secondaires		CÉGEP		Universités	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Emploi total (en %)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Agriculture (en %)	12.8	15.2	18.4	22.4	*	*	*	*
Fabrication (en %)	12.7	12.8	11.8	12.1	15.0	13.6	13.6	15.6
Construction (en %)	5.1	4.0	5.0	3.9	*	5.9	*	*
Transports et Postes (en %)	4.6	3.7	2.4	2.4	*	6.3	5.8	5.8
Commerce (en %)	19.6	20.6	21.0	21.9	19.6	16.3	16.4	16.4
Services (en %)	33.9	31.4	33.9	31.1	32.7	34.2	34.4	31.6
Administration publique (en %)	8.1	8.3	4.8	3.5	12.1	13.6	17.3	17.3
Autres ³ (en %)	3.4	3.8	2.6	2.6	*	6.3	6.2	6.2
Nombre total de travailleurs (en milliers)	828	757	499	456	107	76	237	225

¹ Les chiffres étant arrondis, la somme peut ne pas correspondre.
² Étudiants âgés de 14 à 24 ans.
³ Comprend l'exploitation forestière, la pêche, les mines, les services d'utilité publique et les finances.
 * Les chiffres sont négligeables pour l'analyse statistique.
 Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

Tableau 6
RÉPARTITION DE L'EMPLOI DES ÉTUDIANTS (TEMPS PARTIEL ET PLEIN TEMPS)
SELON LE SEXE ET L'ÉTABLISSMENT FRÉQUENTÉ
Juillet 1971 et juillet 1972^{1, 2}

	Tous les établissements		Élémentaires et secondaires		CÉGEP		Universités	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Emploi total (en milliers)	828	757	499	456	107	76	221	225
A plein temps (en %)	61.6	61.2	51.1	50.4	73.8	72.4	79.6	79.6
A temps partiel (en %)	38.4	38.8	48.9	49.6	26.2	27.6	20.4	20.4
Total (en %)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Étudiants								
Emploi total (en milliers)	524	489	316	288	66	52	142	149
A plein temps (en %)	67.0	65.6	56.6	55.2	81.8	75.0	82.4	82.6
A temps partiel (en %)	33.0	34.4	43.4	44.8	16.7	25.0	17.6	17.4
Total (en %)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Étudiantes								
Emploi total (en milliers)	303	269	183	168	41	24	79	76
A plein temps (en %)	52.5	53.2	41.5	42.3	58.5	66.7	74.7	73.7
A temps partiel (en %)	47.9	46.8	58.5	57.7	41.5	33.3	26.6	26.3
Total (en %)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

¹ Les chiffres étant arrondis, la somme peut ne pas correspondre.
² Étudiants et/ou étudiantes âgés de 14 à 24 ans.
 Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

Tableau 4
STATUT D'ACTIVITÉ DES ÉTUDIANTS SELON LE SEXE
Juillet 1971 et juillet 1972 1.2

Population totale	Étudiants		Étudiants		Étudiants	
	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population (en milliers)	2,020	2,004	1,093	1,100	927	905
Population active (en milliers)	914	837	580	543	334	295
Emploies (en milliers)	828	757	524	489	303	269
Chômeurs (en milliers)	87	80	56	54	31	26
Taux de chômage (en %)	9.5	9.6	9.7	9.9	9.3	8.8
Taux d'activité (en %)	45.2	41.8	53.1	49.4	36.0	32.6

1 Les chiffres étant arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre.
2 Étudiants et/ou étudiantes âgés de 14 à 24 ans.
Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

- a) Les débouchés sont assez réduits, les emplois peu variés (emplois de bureau, ventes, services) et la rémunération peu intéressante ce qui peut décourager à chercher un emploi.
- b) Il se peut que les engagements familiaux comptent davantage aux yeux des étudiantes, et les empêchent de participer à la population active pendant les mois d'été.
- c) En juillet 1972, 80% des étudiantes venaient d'écoles élémentaires et secondaires, et 12.1% seulement de l'université. Comme on l'a fait remarquer dans l'analyse selon le genre d'établissement, le taux d'activité des étudiants des écoles élémentaires et secondaires a été, en raison de leur jeunesse et de leur manque d'expérience, bien inférieur à celui des étudiants des universités. Le fait que la grande majorité des étudiants appartienne précisément au premier groupe explique peut-être l'importance de leurs liens familiaux (par exemple, la garde des frères et soeurs plus jeunes) et leur taux d'activité plus faible par rapport aux étudiants.

En juillet 1971 et juillet 1972, le taux de chômage des étudiants était plus élevé que celui des étudiantes. Cela s'explique par leur taux d'activité plus élevé et peut-être, aussi, par leur tendance à persévérer dans leur recherche d'un emploi d'été. En outre, les étudiants arrivent généralement sur le marché du travail sans s'être auparavant assurés des possibilités d'emploi existantes. Il se peut que les étudiantes, du fait que leur taux d'activité peu élevé, soient arrivées sur le marché du travail en connaissant, pour la plupart d'entre elles, les possibilités d'emploi existantes ou en ayant déjà trouvé un emploi. Il se peut aussi que les étudiantes aient été plus rapidement découragées que les étudiants, aient cessé de

* L'emploi à plein temps exige, par définition, 35 heures ou plus de travail par semaine.
L'emploi à temps partiel exige, par définition, moins de 35 heures par semaine.

v) TAUX D'EMPLOI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ

Le Tableau 5 donne la répartition des étudiants selon la branche d'activité et l'établissement fréquenté, en juillet 1971 et 1972. Les branches qui ont employé le plus grand nombre d'étudiants étaient encore les services et le commerce, suivis par l'agriculture et la fabrication. Le secteur public, qui comprend le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et municipaux, employa 67,000 étudiants en juillet 1972, soit 8.1%, pourcentage semblable à celui de l'année précédente.

En juillet 1971 et juillet 1972, plus de 50% des étudiants des écoles élémentaires et secondaires ont trouvé un emploi dans les services et le commerce. Environ 18.4% en trouveront un dans l'agriculture, mais ce chiffre semble avoir diminué depuis l'année dernière. À ces deux époques, selon l'établissement fréquenté, la majorité des étudiants ayant trouvé un emploi agricole venaient des écoles élémentaires et secondaires. Les étudiants des CEGEP furent aussi dans une proportion légèrement inférieure à celle de l'année dernière. Leur troisième université d'emploi fut la fabrication. Les étudiants d'université avaient des débouchés plus variés, ces deux années, que les étudiants des deux autres groupes. Ils furent employés, à peu près également, par quatre branches d'activité principales: les services, le commerce, l'administration publique et la fabrication.

vi) EMPLOI À PLEIN TEMPS ET EMPLOI À TEMPS PARTIEL*

En juillet 1971 et juillet 1972, des renseignements ont été rassemblés sur l'emploi à plein temps et à temps partiel selon l'établissement fréquenté et selon le sexe (Tableau 6). En juillet 1971, 61.2% des étudiants avaient trouvé un emploi à plein temps. En juillet 1972, ce pourcentage était passé à 61.6%. La majorité de ceux qui avaient été employés à plein temps, pour ces deux années, étaient des étudiants de l'université. De juillet 1971 à juillet 1972, la proportion d'étudiants travaillant à plein temps augmenta parmi ceux de l'élémentaire, du secondaire et des CEGEP. Celle des étudiants d'université ne changea pas.

et à temps partiel, en fonction du sexe et de l'établissement fréquenté, révèle que davantage

Une nouvelle analyse de l'emploi à plein temps

Tableau 3
STATUT D'ACTIVITÉ DES ÉTUDIANTS¹ SELON LA RÉGION

	Juillet 1971 et 1972 ²																	
	Canada		Atlantique		Québec		Ontario		Prairies		Pacifique							
	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971
Population (en milliers)	2,020	2,004	201	200	584	587	731	721	322	319	181	177						
Population active (en milliers)	914	837	77	67	214	204	364	336	165	146	94	84						
Employés (en milliers)	828	757	68	58	190	178	331	309	154	137	84	74						
Chômeurs (en milliers)	87	80	*	*	23	26	34	27	11	*	10	10						
Taux de chômage (en %)	9,5	9,6	*	*	10,7	12,7	9,3	8,0	6,7	*	10,6	11,9						
Taux d'activité (en %)	45,2	41,8	38,3	33,5	36,6	34,8	49,8	46,6	51,2	45,8	51,9	47,5						

¹ Étudiants âgés de 14 à 24 ans.
² Les chiffres étant arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre.
 * Chiffres négligeables pour l'analyse statistique.
 Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

secondaire. Cela était à prévoir puisque la plupart des employeurs estiment que le nombre d'années d'études va de pair avec la maturité, la compétence et l'expérience. Les étudiants plus âgés sont, d'autre part, souvent mieux informés des emplois disponibles, des techniques de recherche d'emploi et ont souvent plus de contacts qui les aident à trouver un emploi. Il ressort de l'enquête, pour les deux années en question, que la participation à la population active dépendait également du genre d'établissement fréquenté, cette participation augmentant avec le niveau d'étude de l'étudiant (Tableau 2). Les taux d'activité variaient d'un minimum de 36,5% pour les étudiants des écoles élémentaires et secondaires, à un maximum de 78,5% pour les étudiants des universités. Cette disparité importante s'explique par des besoins financiers différents, ainsi que par la nature des emplois offerts aux étudiants de chacun de ces deux groupes. Cette différence dans leur confiance dans leurs chances de trouver un emploi et, par conséquent, leur participation à la population active.

!!!!) ANALYSE PAR RÉGION

Au niveau régional (Tableau 3), deux régions sur cinq enregistraient, comme l'ensemble du pays, une diminution de leur taux de chômage, soit le Québec et le Pacifique. Par ailleurs, l'Ontario vit son taux de chômage étudiant augmenter. Cela réduisit considérablement l'écart existant entre les taux de chômage régionaux extrêmes en juillet 1972; les régions où la situation d'emploi des étudiants avait été généralement meilleure en juillet 1971 enregistraient une hausse de leur taux de chômage, tandis que les autres régions enregistraient une baisse de leur taux de chômage.

Dans toutes les régions, l'activité des étudiants augmenta entre juillet 1971 et juillet 1972, de même que la population active étudiante. La région de l'Atlantique enregistra le taux de croissance le plus élevé de la population active (14,9%), mais la plus

iv) ANALYSE SELON LE SEXE

Le Tableau 4 indique le statut d'activité des étudiants, selon le sexe, en juillet 1971 et juillet 1972. On observa des différences considérables dans la population étudiante et dans la population active étudiante de juillet 1972, selon le sexe. Ce mois, les femmes représentaient 45,9% de la population étudiante, mais seulement 36,5% de la population active étudiante. Cette différence s'explique essentiellement par l'écart existant entre les taux d'activité des hommes et de 53,1% alors que celui des femmes n'était que de 36,0%. Ce faible taux d'activité féminine résulte peut-être de plusieurs facteurs.

forte augmentation du taux d'activité survint dans les Prairies. En règle générale, toutes les régions indiquèrent une hausse du taux d'emploi des étudiants. Ce n'est que dans les régions de l'Atlantique, du Québec et du Pacifique que cette hausse du taux d'emploi suffit à équilibrer l'augmentation de la population active étudiante depuis juillet 1971. En Ontario et dans les Prairies, le taux d'augmentation de l'emploi était du même ordre que celui des trois autres régions, mais leur taux de chômage s'accrut néanmoins. Les Prairies conservèrent, malgré tout, le taux de chômage étudiant le plus bas de toutes les régions, soit 6,7% en juillet 1972.

Cette année encore, le taux d'activité le plus bas fut enregistré dans les régions ayant un taux de chômage étudiant élevé. Ce rapport révélerait l'effet prolongé et décourageant des taux de chômage élevés. Lorsque parmi les étudiants qui se trouvent sur le marché du travail les chômeurs sont nombreux, les autres étudiants qui envisageaient de les rejoindre ne sont guère encouragés à le faire, d'où un taux d'activité faible. Par contre, lorsque les étudiants réussissent facilement à trouver un emploi d'été, les possibilités d'emploi apparentes attirent d'autres étudiants sur le marché du travail, ce qui augmente le taux d'activité.

Tableau 2
STATUT D'ACTIVITÉ DES ÉTUDIANTS¹ SELON L'ÉTABLISSEMENT FRÉQUENTÉ À L'AUTOMNE SUIVANT
juillet 1971 et 1972

Tous les établissements ³	Élémentaire et secondaire	CÉGEP	Université	Poste-secondaire			
1972	1972	1972	1972	1972			
1971	1971	1971	1971	1971			
Population (en milliers)	2,004	1,545	150	298	309	471	459
Population active (en milliers)	914	837	90	234	236	349	326
Employés (en milliers)	828	757	76	221	225	328	301
Chômeurs (en milliers)	87	80	14	13	11	21	25
Taux de chômage (en %)	9.5	11.7	15.6	5.6	4.7	6.0	7.7
Taux d'activité (en %)	45.2	41.8	60.0	78.5	76.4	74.1	71.0
1 Étudiants âgés de 14 à 24 ans.							
2 Les chiffres étant arrondis, la somme peut ne pas correspondre.							
3 Ne comprend pas les écoles d'infirmières, les écoles de commerce privées, les collèges commerciaux et les programmes de formation des adultes.							
* Chiffres négociables pour l'analyse statistique.							
Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.							

1 Étudiants âgés de 14 à 24 ans.
2 Les chiffres étant arrondis, la somme peut ne pas correspondre.
3 Ne comprend pas les écoles d'infirmières, les écoles de commerce privées, les collèges commerciaux et les programmes de formation des adultes.
* Chiffres négligeables pour l'analyse statistique.
Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

de la population active, le taux de chômage d'ensemble sera évidemment diminué. Le taux de chômage des étudiants était inférieur à celui des jeunes. En effet, la nature de cet emploi n'importait pas autant qu'à un jeune qui cherche un emploi permanent. Les étudiants ont également pu bénéficier des programmes d'emploi d'été qui leur étaient offerts par le gouvernement, et qui étaient destinés à réduire le taux de chômage étudiant. Le fait d'exclure les étudiants des jeunes actifs provoqua l'augmentation du taux de chômage de ces derniers.

III) ANALYSE SELON LE GENRE D'ÉTABLISSEMENT

Le taux de chômage de l'ensemble des étudiants diminue de 9.6% en juillet 1971 à 9.5% en juillet 1972. La répartition des étudiants dans les deux types principaux d'établissements, indiquée dans le tableau 2, montre que ces changements n'ont pas été les mêmes pour tous les étudiants. Seul a baissé le taux de chômage des étudiants du postsecondaire (de 7.7% à 6%). Pour les étudiants de l'élémentaire et du secondaire, le taux de chômage a augmenté par rapport à celui de l'année dernière, et est passé de 10.9% à 11.7%. Ce groupe enregistra le taux de chômage le plus élevé, soit 11.7%, alors que le taux de chômage des étudiants d'université était faible, soit 5.6%.

Les changements qui ont affecté la population, l'activité et l'emploi des étudiants, selon l'établissement fréquenté, peuvent servir à expliquer l'augmentation ou la diminution du taux de chômage. L'augmentation globale de la population ainsi que de l'activité étudiante, provoqua une augmentation de 9.2% de la population active étudiante. L'accroissement de 9.4% du taux d'emploi des étudiants entre juillet 1971 et juillet 1972, était supérieur au taux d'accroissement de la population active étudiante. Aux niveaux

La diminution du nombre d'étudiants d'université, dont on a déjà parlé, semble résulter du ralentissement relatif des inscriptions universitaires au cours des deux dernières années. Par ailleurs, l'augmentation sensible du nombre d'étudiants des CÉGEP, entre juillet 1971 et juillet 1972, provient sans doute d'une accélération des inscriptions dans ces établissements, qui s'est produite aux environs de 1970. Les résultats de l'enquête de juillet dernier confirment la relation existant entre le chômage étudiant et le niveau d'étude atteint. Ceux qui avaient le niveau le plus bas eurent beaucoup de difficultés à trouver un emploi d'été. Les étudiants universitaires avaient un taux de chômage de 5.6%, contre 11.7% pour les étudiants des niveaux élémentaire et

Tableau 1
Taux mensuels de chômage et d'activité des étudiants
Mai-août – 1971, 1972

Ensemble ² de l'été	Août ¹	Juillet ¹	Juin ¹	Mai ¹	1972		1971	
					Taux de chômage (%)	Taux d'activité (%)	Taux de chômage (%)	Taux d'activité (%)
					10.7	25.4	14.3	33.4
					11.9	23.5	16.5	32.0
					1972	1971	1972	1971
					1972	1971	1972	1971
					5.6	41.3	9.6	45.2
					5.2	38.8	9.6	41.8
					16.7	57.5	17.9	57.9
					1972	1971	1972	1971

1 Comprend les étudiants âgés de 14 à 24 ans qui ont l'intention de poursuivre leurs études à l'automne, à l'école élémentaire ou secondaire, dans un CEGEP, à l'université ou dans une école normale.
2 Il s'agit du taux de chômage et d'activité des étudiants pour l'ensemble de l'été et non pour un mois particulier. Conceptuellement, ces taux sont différents des taux de chômage et d'activité d'après les définitions habituelles.
Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

!!!) la proportion des "rentnants" était la plus forte au cours de chacun des mois d'été et pour l'ensemble de l'été. Une discussion sur leurs expériences de travail inclurait une majorité d'étudiants qui ont travaillé pendant l'été.

Cet article portera uniquement sur un seul groupe d'étudiants, soit les "rentnants", ou, plus simplement, les "étudiants". L'article comprend deux parties: la première traite des résultats de l'enquête supplémentaire de juillet et la seconde, de l'enquête de contrôle de septembre.

I STATUT D'ACTIVITÉ DES ÉTUDIANTS AU MOIS DE JUILLET

L'article de l'année dernière, rédigé par D. J. Sangster et publié dans le numéro du 4^e trimestre 1971 de la Revue de la main-d'œuvre, ne présentait que les résultats de l'enquête de contrôle de septembre 1971. Dans l'article de cette année, les résultats de juillet sont inclus, et cela pour plusieurs raisons. Ainsi que l'indique le Tableau 1, le mois de juillet a enregistré la plus forte activité étudiante. En 1971 et 1972, sur quatre étudiants qui ont été "actifs" à quelque époque au cours de l'été, trois l'étaient en juillet. L'analyse des résultats de l'enquête de juillet comprendra donc environ 75% des étudiants qui ont été actifs à quelque époque au cours de l'été.

Le taux de chômage obtenu avec les résultats de l'enquête de contrôle de septembre représente, en fait, le taux de main-d'œuvre étudiante "inutilisée" pendant l'été. Il diffère, en théorie, de la définition ordinaire du taux de chômage, celui obtenu par l'Enquête mensuelle sur la main-d'œuvre, par exemple. Ce taux comprend les étudiants qui n'ont pu trouver du travail pendant l'été³; il représente donc le pourcentage de main-d'œuvre étudiante "inutilisée". Le taux de chômage⁴ étudiant pour le mois de juillet est, par contre, défini de la même façon que le taux de chômage national; on peut ainsi établir des comparaisons entre le taux étudiant et le taux national pour le mois de juillet.

3 Par "été", on entend la période comprise entre la fin d'une année scolaire et le début de la suivante.

Cette partie traite du statut d'activité, pendant le mois de juillet, des étudiants âgés de 14 à 24 ans qui comptaient poursuivre leurs études élémentaires, secondaires ou postsecondaires en septembre 1972. Comme l'année dernière, nous avons exclu de l'analyse les étudiants des écoles d'infirmeries, des écoles de commerce privées, des collèges de commerce ainsi que les participants aux programmes de formation des adultes.

i) LES ÉTUDIANTS ET LE MARCHÉ NATIONAL DU TRAVAIL

Au cours du mois de juillet, en 1971 aussi bien qu'en 1972, les étudiants âgés de 14 à 24 ans représentaient plus de 40% des jeunes Canadiens de 14 à 24 ans de la population active totale et 29% des chômeurs. En juillet 1972, le taux de chômage étudiant, soit 9.5%, était inférieur au taux de chômage pour l'ensemble des jeunes, soit 10.6%. Celui des non-étudiants âgés de 14 à 24 ans était de 11.1%, soit un taux plus élevé que celui de l'ensemble des jeunes ou que celui des étudiants. Il semble donc que les non-étudiants âgés de 14 à 24 ans soient particulièrement défavorisés sur le marché du travail, par rapport à d'autres groupes de jeunes. Cet élément peut avoir un rôle important lors de l'élaboration des politiques ministérielles futures.

Le taux de chômage des étudiants a, d'une part, réduit celui des jeunes au cours de juillet 1972 et, d'autre part, augmenté le taux global de chômage. Le taux de chômage des actifs non-étudiants de plus de 14 ans était de 5.4% alors qu'il était de 5.8% pour l'ensemble de la population.

L'exclusion des étudiants de la population active nationale ou des jeunes actifs eut un effet prévisible. Le taux de chômage des étudiants était bien plus élevé que le taux national. Ils avaient des difficultés à trouver un emploi en raison de leur manque d'expérience et de leur participation temporaire à la population active. Si l'on soustrait les étudiants

4 Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs au cours d'un mois donné et le nombre d'actifs au cours du même mois, exprimé en pourcentage.

Emploi et chômage des étudiants pendant l'été 1972

Gertrude M. Klassen

RÉSUMÉ

Le taux de chômage des étudiants âgés de 14 à 24 ans est tombé à 9,5% en juillet 1972, alors qu'il était de 9,6% en juillet 1971. Le taux d'activité des étudiants est passé de 41,8% à 45,2%, et a été accompagné d'un léger accroissement de la population étudiante; la population active étudiante a donc enregistré une augmentation de 9,2%. Le taux d'emploi s'est élevé de 9,4%, chiffre légèrement supérieur au taux de croissance de la population active. Tous ces facteurs ont contribué à la diminution du taux de chômage au cours du mois de juillet 1972.

Le taux de chômage a évolué à la fois selon le genre d'établissement et selon la région. Un fait tout à fait remarquable fut la réduction sensible du taux de chômage parmi les étudiants des établissements postsecondaires et l'augmentation de ce taux parmi les étudiants des écoles élémentaires et secondaires. Les étudiants des universités ont cependant conservé le taux de chômage le plus faible, soit 5,6%. Au niveau des régions, l'Ontario a enregistré une hausse du taux de chômage étudiant, contrairement aux régions du Québec et du Pacifique. En juillet 1972, les Prairies avaient le taux de chômage le plus faible parmi les étudiants (6,7%) et le Québec, le plus élevé (10,7%).

Les paragraphes suivants fournissent de plus amples détails sur le statut d'activité des étudiants au cours du mois de juillet et pour l'ensemble de l'été dernier.

INTRODUCTION

L'économie canadienne est soumise à différentes forces évolutives, à la fois internes et externes, dont dépend son niveau d'activité à telle période. Au cours de ces dernières années, l'afflux d'étudiants de l'élémentaire, du secondaire et du postsecondaire sur le marché du travail dès le début de l'été, et leur retrait ultérieur en août et septembre, ont affecté les taux d'emploi et de chômage au niveau national. Au cours de l'été 1972, 1,206,000 étudiants sont arrivés sur le marché du travail. Parmi eux, 16,7% n'ont pu trouver un emploi, et ont donc constitué la main d'œuvre étudiante "inutilisée". En juillet, mois qui connut la plus forte activité des étudiants, 914,000 étudiants étaient des "actifs" et le taux de chômage était alors de 9,5%. Ce chiffre représentait une amélioration sur le taux de l'année précédente, soit, pour le même mois, 9,6%. Afin d'obtenir davantage de renseignements sur l'activité et le comportement des étudiants qui se retrouvent, chaque été, sur le marché du travail, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration

Mlle Klassen est une économiste attachée à la Division de l'analyse du marché national du travail du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Nous remercions, pour sa collaboration, M. R. Corbeil, Chef de la sous-section des enquêtes supplémentaires, Section de l'enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

1 Dans cet article, le terme "taux de chômage en été" se rapporte à la

et Statistique Canada décidèrent, en 1970, d'inclure des questions supplémentaires dans l'Enquête sur la main-d'œuvre, afin d'identifier la population étudiante âgée de 14 à 24 ans, au cours des mois de juillet, août et octobre. Dans les questionnaires de juillet et d'août, les questions relatives aux étudiants portaient uniquement sur le mois en question, alors que celui du mois d'octobre portait sur les expériences acquises par les étudiants au cours de l'été tout entier. En 1971 et 1972, la période de l'enquête fut étendue afin d'inclure les activités des étudiants au cours de chacun des quatre mois de mai, juin, juillet et août. Au lieu des questions supplémentaires d'octobre, on inclut un supplément dans l'Enquête sur la main-d'œuvre de septembre afin d'avoir un aperçu des expériences des étudiants ayant travaillé au cours de l'été.

Cet article rassemble les résultats des questions supplémentaires incluses dans les Enquêtes sur la main-d'œuvre de juillet et de septembre. En 1972, on étendit l'enquête supplémentaire aux étudiants âgés de 25 à 34 ans. L'influence de ce groupe devra donc être éliminée si l'on veut établir des comparaisons annuelles pour le groupe 14-24 ans.

Pour tous les mois visés par l'enquête, les données ont été obtenues selon trois groupes d'étudiants: ceux qui étudiaient à plein temps en mars et qui pensaient poursuivre leurs études à l'automne, soit les "rentants"; ceux qui étudiaient à plein temps en mars et qui ne savaient pas encore s'ils poursuivraient leurs études à l'automne, soit les "indécis". L'Enquête de septembre n'a fourni des estimations que sur les deux premiers groupes seulement, puis le nombre des "indécis" pouvait être considéré comme négligeable, chacun devant savoir, à cette date, ce qu'il allait faire à l'automne. On s'intéressera surtout aux "rentants", et cela pour plusieurs raisons:

i) la participation de ces rentants à la population active se limite aux mois d'été, de sorte que leur influence sur cette population active et ses éléments est temporaire. Les étudiants sortants sont plus ou moins devenus membres permanents de la population active, aussi leur influence sur le marché du travail se prolonge-t-elle au-delà des mois d'été.

ii) l'augmentation progressive du nombre des étudiants dans la population active pendant la période allant de mai à juillet, et son déclin ultérieur en août furent accompagnés d'une évolution semblable parmi les jeunes travailleurs et parmi la population active nationale au cours des mois d'été. L'explication du comportement étudiant convient donc, en grande partie, à l'évolution nationale pendant la période correspondante.

main-d'œuvre étudiante inutilisée. Ce taux relatif à l'ensemble de l'été n'est pas une moyenne des taux de chaque mois d'été, mais représente tous ceux qui ont cherché du travail à cette époque, en vain.

2 Dans cet article, le terme "établissement" comprend les écoles élémentaires et secondaires, les CEGEP et les universités, mais exclut les écoles d'infirmeries, les collèges commerciaux privés et les Programmes de formation des adultes (c'est-à-dire les "autres" formes d'enseignement).

Table des matières

Page	
1	G. Klassen: Emploi et chômage des étudiants pendant l'été 1972
13	W. M. Illing: Population, ménages et main-d'oeuvre jusqu'en 1980
23	Appendice statistique

La *Revue de la main-d'oeuvre du Canada* est une publication trimestrielle du Service d'établissement des programmes du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits importants qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue* de la main-d'oeuvre du Canada, Pièce U-718, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Les idées avancées sont propres aux auteurs de l'article et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Ministère.

Revue Canadienne de la Main-d'œuvre

VOL. 6 NO. 1
PREMIER TRIMESTRE
1973



Main-d'œuvre et Immigration Manpower and Immigration



Canada Manpower Review

VOL. 6 No. 2
SECOND QUARTER
1973



MI12

Manpower and Immigration Main-d'œuvre et Immigration



Canada Manpower Review

Government
Publication

Second Quarter 1973

Manpower and Immigration

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

Foreword

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of significant manpower and immigration developments in Canada. The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-718, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9. The opinions expressed in the articles are those of the authors and do not necessarily represent the views of the Department.

Table of Contents

	Page
A. B. Arif: The National Labour Market in 1972	1
N. Costy: Swedish Manpower Policy and Programs, in a Decade of Change 1963 - 1973	9
L. G. McCabe: Short-Term Forecasting of Labour Force Participation by Major Demographic Group	17
Summaries of Recent Publications	25
Statistical Appendix	29

The National Labour Market in 1972

A. B. Arif

1

A GENERAL SYNOPSIS

The demand for labour is derived from the aggregate demand for goods and services. Estimates of gross national expenditures, which represent the aggregate demand, show that, despite a lacklustre performance in the third quarter, the pace of economic recovery was generally maintained in 1972. The seasonally adjusted gross national expenditure in 1961 prices rose by a healthy 5.5 per cent in 1971; and although the annual figure for 1972 is not yet available, an increase of the same order is suspected to have occurred in that year; an acceleration of the growth rate is expected in 1973.

Increased economic growth has stimulated the demand for labour. A 3.1 per cent employment expansion in 1972 followed 2.5 per cent in 1971, and 1.3 per cent in 1970. Unfortunately, however, unemployment still remained high and was reduced only fractionally to 6.3 per cent in 1972, from 6.4 per cent in 1971. The annual average of the number of unemployed persons, indeed, rose to a record level of 562,000. It should be emphasized that this increase was not due to any abnormal addition to the working age population, which rose by 2.3 per cent, compared with 2.5 per cent in the previous year, and 2.6 per cent in the year before. It was rather due to a rise in the rate at which the working age population participates in labour market activity. The participation rate rose to 56.5 per cent in 1972, from 56.1 per cent in 1971; and although many more people found jobs, many more were also looking for jobs.

PARTICIPATION IN THE LABOUR FORCE

It was, therefore, necessary to look into the annual participation rates and see whether there were some distortions of trends. The over-all participation rate in recent years has been rising because of more women joining the labour force, particularly married women. In part this is a reflection of a secular movement caused by changing social attitudes, declining birth rates, increased urbanization and the associated growth of service industries, which employ women in large numbers. To some extent it may show secondary wage earners joining the labour market in a period of sustained high unemployment, the encouragement effects of rising employment including special employment programs which may persuade some people, from outside the labour force, to look for work. These hypotheses, of course, need a lot of research for verification, but the trends of participation rates are illustrated below:

Mr. Arif is Chief, National Labour Market Analysis Division, Department of Manpower and Immigration.
All statistics are from the Labour Force Survey, Statistics Canada.

PARTICIPATION RATES (PER CENT) 1968 - 1972

	1972	1971	1970	1969	1968
Total	56.5	56.1	55.8	55.8	55.5
Men	76.2	76.1	76.4	76.6	77.0
Women	37.1	36.5	35.5	35.2	34.4
Married Women	33.9	33.0	32.0	31.2	29.6

A PROFILE OF UNEMPLOYMENT

What kind of people are the unemployed, and how have they fared in 1972? Although it is not possible to deal with all aspects of the unemployment situation in a summary review, an attempt has been made to show the main points under the following headings:

- Composition of the unemployed by sex
- Composition of the unemployed by age
- Distribution of the unemployed by duration
- Family status of the unemployed
- Families with some unemployed
- Unemployed in the regions
- Students in the summer labour market

As Graph 1 shows, in 1972 out of every 100 unemployed persons, 72 were men and 28 were women. These proportions have changed over the past 10 years. In 1962 for every 85 unemployed men, there were 15 unemployed women. This is because relatively more women are now looking for work.

The number of unemployed men and women and their unemployment rates during the last two years are shown below:

	Unemployed (thousands)		Unemployment Rate (per cent)	
	Male	Female	Male	Female
1972	405	157	6.8	5.3
1971	408	144	7.0	5.1

With their larger proportion of the population, the teenagers and young adults have come to form a larger proportion of the unemployed over the years. The proportion of the prime-age adults and middle-aged people, on the other hand, has declined.

The recent annual developments for these age groups are illustrated below:

	Unemployed (thousands)		Unemployment Rate (per cent)	
	1972	1971	1972	1971
14-19 years	129	131	13.6	14.6
20-24 years	134	125	9.5	9.2
25-54 years	247	243	4.6	4.7
55 and over	52	54	4.5	4.6

Mere counts of the unemployed by sex or age do not adequately describe the severity of unemployment. They tell little about its duration and nothing about the family circumstances of the unemployed.

In 1972, nearly one-fifth of all unemployed persons had been without work for seven months or more. Many of them were *chronically unemployed* and represented persons who are hard to place in jobs. Another one in every five had been without employment for four to six months, and included a mixture of *cyclically and structurally unemployed* persons. Slightly more than every third person had been unemployed for one to three months and presumably suffered from *seasonal* unemployment. The rest of the unemployed, those without jobs for less than a month contained a goodly proportion of what is generally known as the *frictionally unemployed* (people moving between jobs).

A comparison of Graph 3 pie-charts shows that a serious aspect of the situation was the rise in the proportion of those unemployed for longer periods, seven months or more and four to six months.

However, in terms of actual numbers, some improvement of the chronic unemployment situation has begun to appear during the last two years. The number of long-term unemployed (seven months or more) went down to 101,000 in 1972 from 113,000 in 1971. In all other categories there was an increase.

UNEMPLOYMENT BY DURATION (thousands)

	Under 1 month	1-3 months	4-6 months	7 months or more
1972	156	196	109	101
1971	146	188	106	113

Another measure of the severity of unemployment for which some statistics are available is the family circumstances of the unemployed. In 1972, as in other years, most of the unemployed were not heads of family units;* family heads accounted for

35 per cent of the unemployed. Single sons and daughters comprised another 38 per cent, other relatives 16 per cent, and non-members of the family unit 11 per cent of the total. It is worth noting in Graph 4 that unemployment among family heads has gone down substantially during the last ten years, while there has been a significant rise in the "other relatives" category. In recent years, however, the largest increase has occurred among non-members of family units. The following table shows this:

UNEMPLOYED PERSONS BY FAMILY STATUS (thousands)

	Total Unemployed	Members of Family Units				Non- members of Family Units
		Total	Heads of Units	Single Sons or Daughters	Other Relatives	
1972	571	509	202	214	93	62
1971	572	516	212	213	91	56

Another way of looking at the family circumstances would be to find out if no one in the family was employed, or if the family contained both employed and unemployed individuals. In 1972 about 35 per cent of the families afflicted by unemployment were without a single bread-winner. About 41 per cent contained one employed person, 16 per cent had two, and eight per cent three or more. Graph 5 shows a significant decline between 1962 and 1972 in the proportion of those families hardest hit by unemployment, namely the families in which no one has a job. As the following table will show, the same thing happened between 1971 and 1972.

FAMILY UNITS (THOUSANDS) WITH ONE OR MORE UNEMPLOYED PERSONS

		No Person in Unit Employed	Total	One or More Persons in Unit Employed		
				One Employed	Two Employed	Three or More Employed
1972	456	159	297	185	75	36
1971	461	165	295	180	76	38

With the exception of the Atlantic and Pacific Regions, the distribution of the unemployed among the regions in 1972 was not much different from that in 1962.

* A family unit is defined as "a group of two or more persons who are living together in the same dwelling and who are related by blood, marriage or adoption".

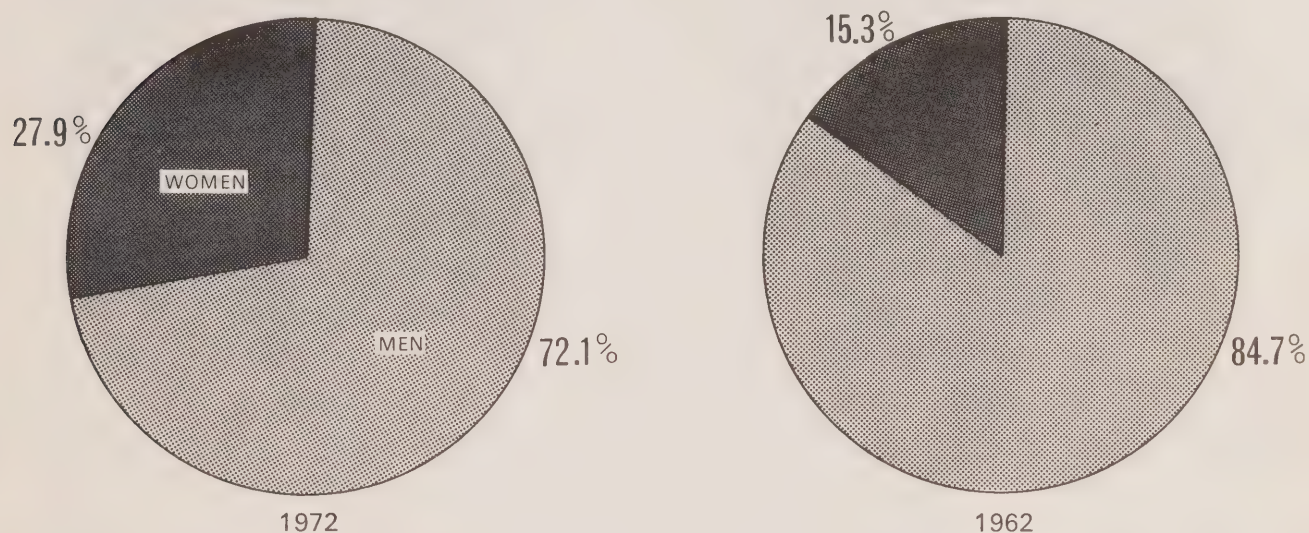
The unemployment rate in the Atlantic, Quebec and Pacific Regions remained above the national average in 1972. Between 1971 and 1972, the unemployment rate declined in Ontario and remained unchanged in the Prairies. In all other regions there was an increase.

UNEMPLOYMENT RATES (PER CENT)
IN CANADA AND REGIONS

	Canada	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairies	Pacific
1972	6.3	9.0	8.3	4.8	4.5	7.6
1971	6.4	8.6	8.2	5.2	4.5	7.0

Graph 1

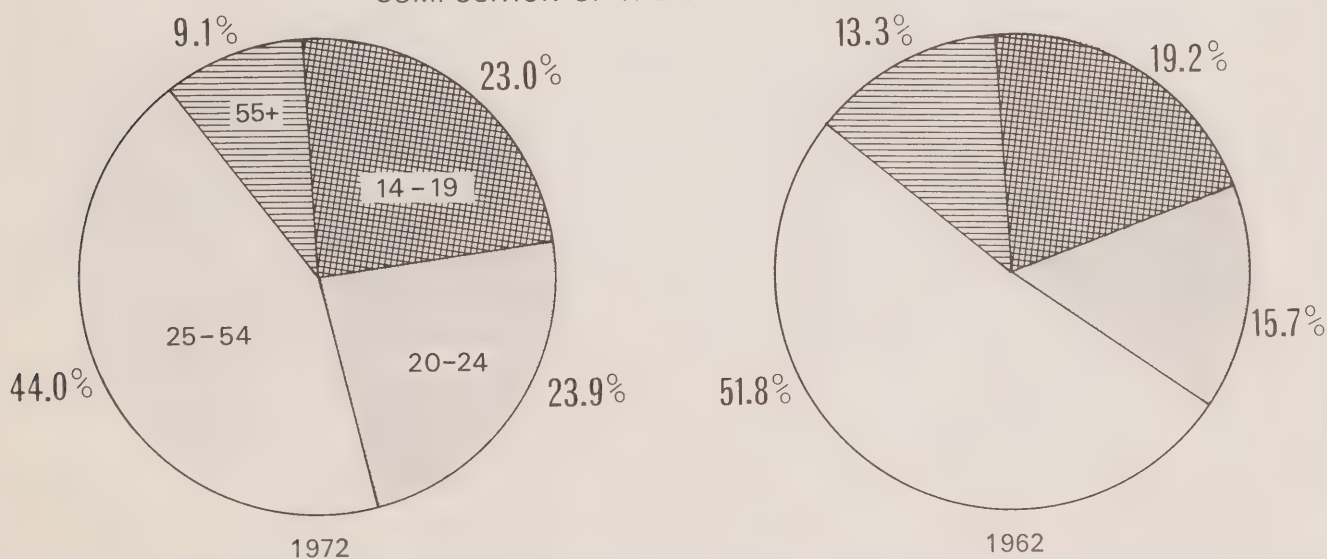
COMPOSITION OF THE UNEMPLOYED BY SEX



SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada

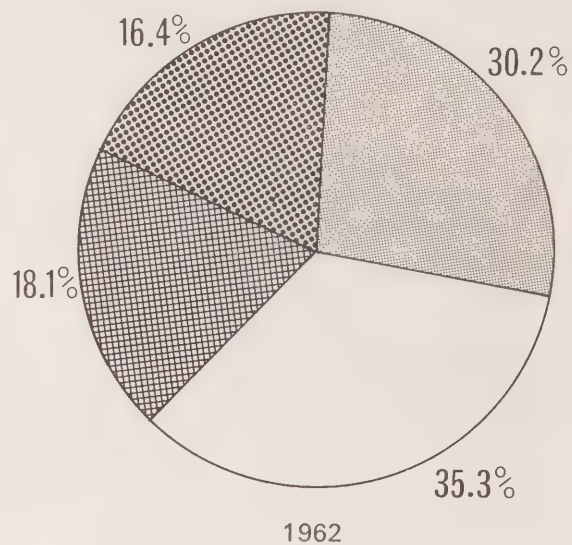
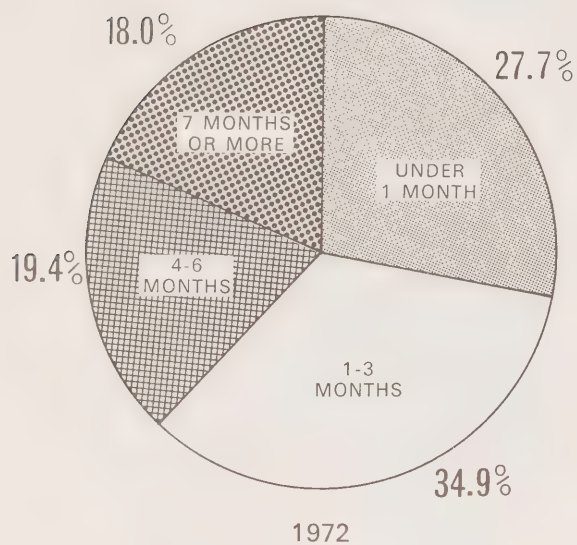
Graph 2

COMPOSITION OF THE UNEMPLOYED BY AGE



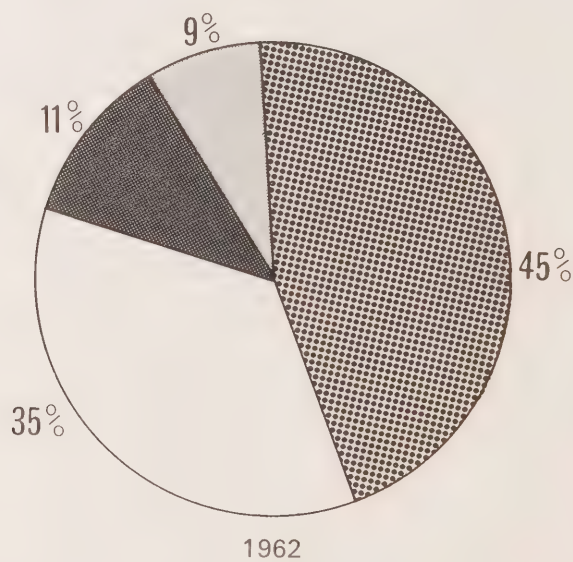
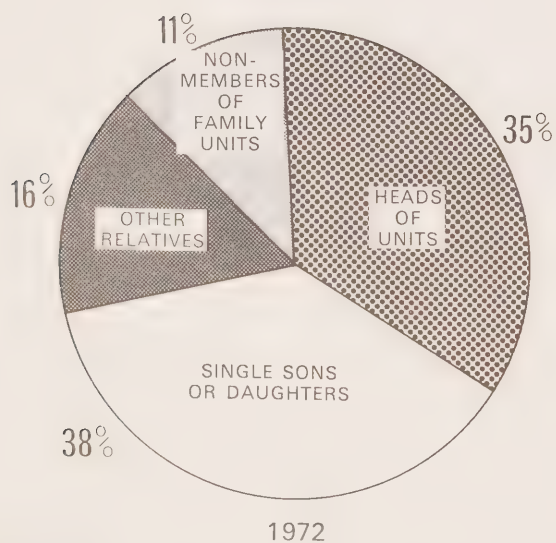
SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada

Graph 3
DISTRIBUTION OF THE UNEMPLOYED BY DURATION



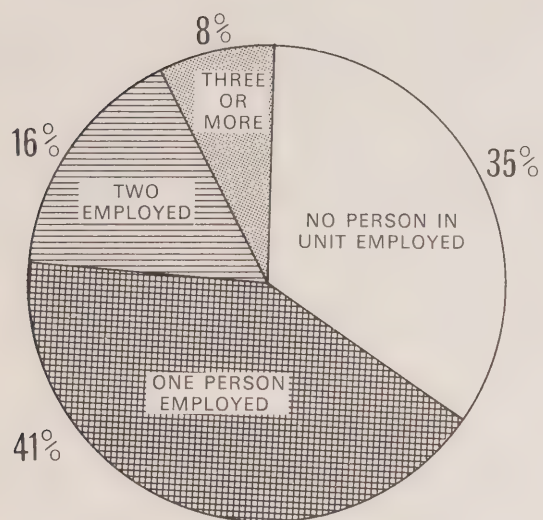
SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada

Graph 4
FAMILY STATUS OF THE UNEMPLOYED

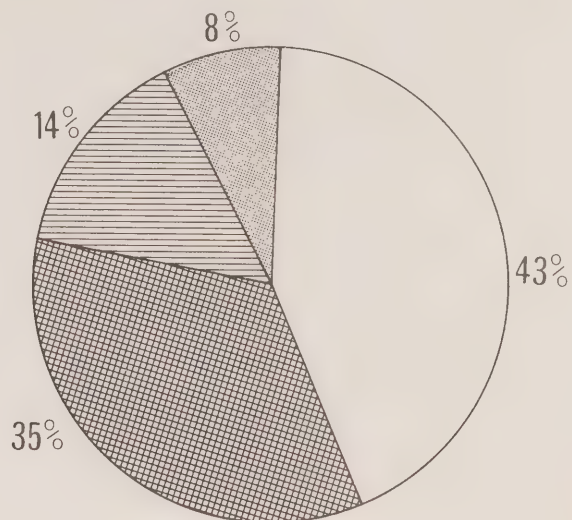


SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada

Graph 5
FAMILIES WITH SOME UNEMPLOYMENT



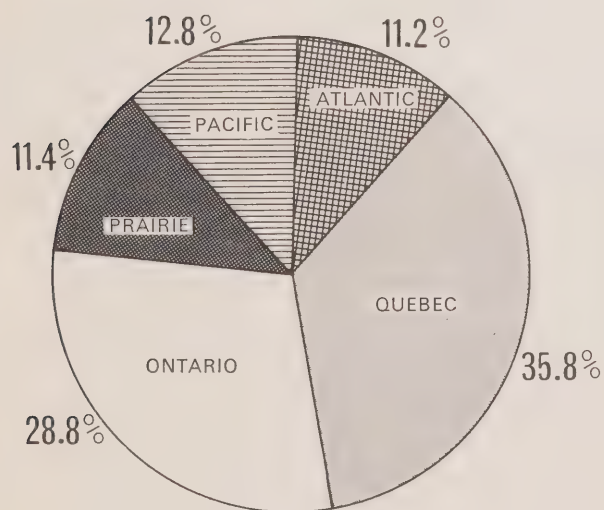
1972



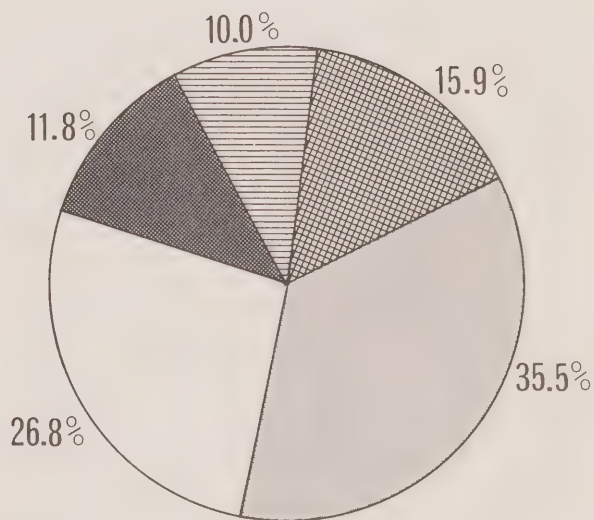
1962

SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada

Graph 6
UNEMPLOYED IN THE REGIONS



1972



1962

SOURCE: Labour Force Survey, Statistics Canada

ACTIVITIES OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION¹

A number of new job-creating programs were established by the Canadian government in the winter of 1971-72 to alleviate seasonal unemployment. Two major programs administered by the Department of Manpower and Immigration were the Local Initiatives Program and the Canada Manpower Training On-the-Job Program. The success of these programs led to their renewal in the winter of 1972-73.

Under L.I.P., grants were made to municipalities and private groups for non-profit projects of value to the community. In its first year of operation, the Local Initiatives Program created 310,000 man-months of work up to May 31, 1972. Because of the success of the program, approximately 1,300 projects were extended up to November 30, 1972, creating a further 82,000 man-months of work. The total funding for the 1971-72 program was \$190,000,000. The target for the 1972-73 Local Initiatives Program is 330,000 man-months, and the funding is \$165,000,000.

The objectives of the Training On-the-Job Program were to assist employers in hiring the unemployed and giving them training in marketable skills. Funded with \$50,000,000, the 1971-72 program created approximately 166,700 man-months of work. Targets and funding for 1972-73 were at the same level. Because of its success, Training On-the-Job was made a permanent program of the department.

Changes in the Adult Occupational Training Act were announced on April 26, 1972. One of the main alterations was the elimination of the three-year attachment to the labour force to qualify for training allowances. Speaking in the House of Commons on May 5, Bryce Mackasey, then Minister of Manpower and Immigration, said that the three-year rule had been designed to give priority for training to the older worker, who may not have the opportunity to receive an adequate education or proper training as a young man. However, the rule had the unintended effect of discriminating against younger workers and women coming into the labour force. Under the new regulation, the trainee must be at least one year older than the school leaving age in the province in which he or she resides, so as not to encourage students to drop out of school. Other changes made in the A.O.T. Act at the same time provided for the inclusion of on-the-job training; permission for the department to enter into training-in-industry contracts with associations or groups of employers who were unable individually to set up their own training programs; and simplified methods of payment to the provinces for the Canada Manpower Training courses.

On the immigration side, new administrative measures to expedite immigration inquiry cases were put into effect June 22, 1972. A substantial backlog of applications for landed immigrant status from visitors to Canada had developed, and additional staff were taken on to review and assess these applications. On November 3, the right of visitors to apply for landed immigrant status from within Canada was temporarily suspended. A new regulation, effective January 1, 1973, requires all foreign visitors to Canada who are seeking employment to obtain work visas. As well, all visitors to this country for more than three months are required to register at an immigration office. The new Minister, Robert Andras, has stated that the purpose of these regulations is to protect the Canadian labour force against the unwarranted use of foreign labour and to give departmental officials stricter control over immigration.

About 4,900 Asians, part of a group of about 35,000 who were being expelled from Uganda, were welcomed to Canada in the fall of 1972. The first arrivals were received on September 28 at Longue Pointe barracks near Montreal, from where they were assisted in reaching their final destinations across Canada. About 40 per cent went to Ontario, 30 per cent to British Columbia, 20 per cent to Quebec, and 5 per cent to each of the Atlantic and Prairie regions. Reports from Canada Manpower Centres across Canada indicated that they have assimilated rapidly into the Canadian labour force.

Plans were in progress in 1972 for a major restructuring of the operating procedures of Canada Manpower Centres in order to provide improved client service, particularly to the hard-core unemployed. A new manpower services delivery system was being tested in the Ottawa-Hull CMC areas. The new system provides for a streaming of clients into three levels according to their readiness to enter into employment. This permits larger numbers of clients to be processed at a saving of time and costs. For those who are ready for a job, the principle of self-help is applied. Information on current job openings is provided in the form of a job-bank book and the jobseeker himself looks over this list, selecting those to which he would like to be referred. Clients who are expected to have more difficulty in finding employment receive additional counselling and may be referred to a training program or given a manpower mobility grant to explore job opportunities in another area. The third level of clients – the disadvantaged or those who have been out of the labour force for some time – receive concentrated, individualized help along with the expertise of special consultants. Reflecting the attempts to deal with persons with particular problems, a Special Programs Branch was

¹ The assistance of the Information Services of the Department of Manpower and Immigration in the preparation of this section is gratefully acknowledged.

set up in the department in 1972 to co-ordinate the application of the full range of manpower services to the disadvantaged.

The student summer employment program was again carried out by the department in 1972. A total of 137 special student employment offices were set up across Canada. About 40 per cent of the estimated 1,200,000 students seeking summer work registered with these offices and jobs were found for 130,000.

In 1972, just under 3,800,000 persons registered for employment with Canada Manpower Centres. This

was an increase of nearly half a million from the 1971 total. Job Vacancies notified by employers during the year totalled more than 1,300,000. The number of placements made through the assistance of Canada Manpower Centre Counsellors was just under one million, as against a figure of about 800,000 in 1971. Liaison between the offices of the Unemployment Insurance Commission and the Canada Manpower Centres was extended during the year. In 144 communities in which there were no UIC offices, an unemployment insurance official has been placed in the CMC to assist people in filing claims.

Swedish Manpower Policy and Programs in a Decade of Change, 1963-1973

N. Costy

9

SOME BASIC LABOUR MARKET FACTS ABOUT SWEDEN FOR DECADE 1963-1973

Population has been relatively stable reaching 8 million in 1970.

Slow growth has been a feature of the labour force. There are 3.9 million workers in the 16-74 age group (8 per cent in agriculture and forestry, 29 per cent manufacturing and mining, 10 per cent construction and 53 per cent services and government).

Female participation rate in the labour force has moved from about 36 per cent in 1963 to 40 per cent in 1973. Just over half the female population of Sweden is in the labour force (53.6 per cent).

Geographical and climatic conditions in Sweden are similar to those prevailing in some areas of Canada. The economy in the sparsely populated arctic and sub-arctic north is based mainly on primary extractive and processing activities, whereas in the populous central and southern parts, secondary and tertiary industry have supplanted a traditionally agricultural economy.

Unemployment rates between 1963 and 1973 have varied between 0.7 and 4.0 per cent.

Immigration intake has fluctuated between a low of 23,800 in 1963 and a high of 73,500 in 1970. In 1972, a year of relatively high unemployment, 25,600 were admitted. Total immigration 1963-72: 406,400 persons.

The National Labour Market Board is the only organization authorized to act as intermediary between employer and employee. Profit-making private employment agencies are not licensed in Sweden, but a few private agencies are allowed to provide free placement services for certain professionals and for handicapped workers.

AIMS AND MEANS

When the Manpower and Social Affairs Committee of the OECD published its survey of Swedish manpower policy in 1963 their findings proved that Sweden had not only laid the foundations of a thoroughly rational and modern concept of national manpower management, but also had progressed towards formulating and implementing the vast array of programs which has given the country preeminence in this field. Political underwriting of the Rehn Model¹ established balanced economic activity ensuring an employment level of 96 to 97 per cent of the labour force, as a national policy objective, and resulted in the allocation of an ever-increasing portion of

state resources to the task of sheltering the Swedish worker and employer from the vicissitudes usually associated with an entirely free labour market situation.

In addition to resources, an effective national manpower policy should, ideally, depend on close co-operation among the "labour market parties". In Sweden this is achieved by entrusting the overall authority for administering manpower activities to the National Labour Market Board (NLMB)². The governing body of the NLMB is composed of a chairman and vice-chairman appointed by the government, and representatives of national employee and employer organizations and of special interest groups (female labour and agriculture). At the local level the national organization is duplicated in 24 County Labour Boards each chaired by the County Governor who is the top administrative county official. The county organizations have the dual responsibility of ensuring that the national organization is kept informed about all aspect of local labour market conditions and requirements, and of administering the Employment Service outlets through which the public has access to the manpower services.

In 1955-56 the NLMB operated on a budget of Swedish Kronor 125 million (\$25 million). By 1963 this allocation had risen to Sw. Kr. 838 million (\$167 million) and in 1973 estimates were for Sw. Kr. 3,474 million (\$772 million). The NLMB appropriation is equal to 5.25 per cent of the Swedish budget for 1973-74. Excluding a provision for transfer payments of Sw. Kr. 680 million to bolster slumping unemployment funds, the means available for direct support of manpower programs and administration costs will amount to Sw. Kr. 2,800 million (\$622 million) in 1973-74. The budget allocation need not be viewed as restrictive as the NLMB, in effect, operates an "open-ended budget", the ceiling of which may be raised as circumstances demand.

FROM PRINCIPLES TO ACTION

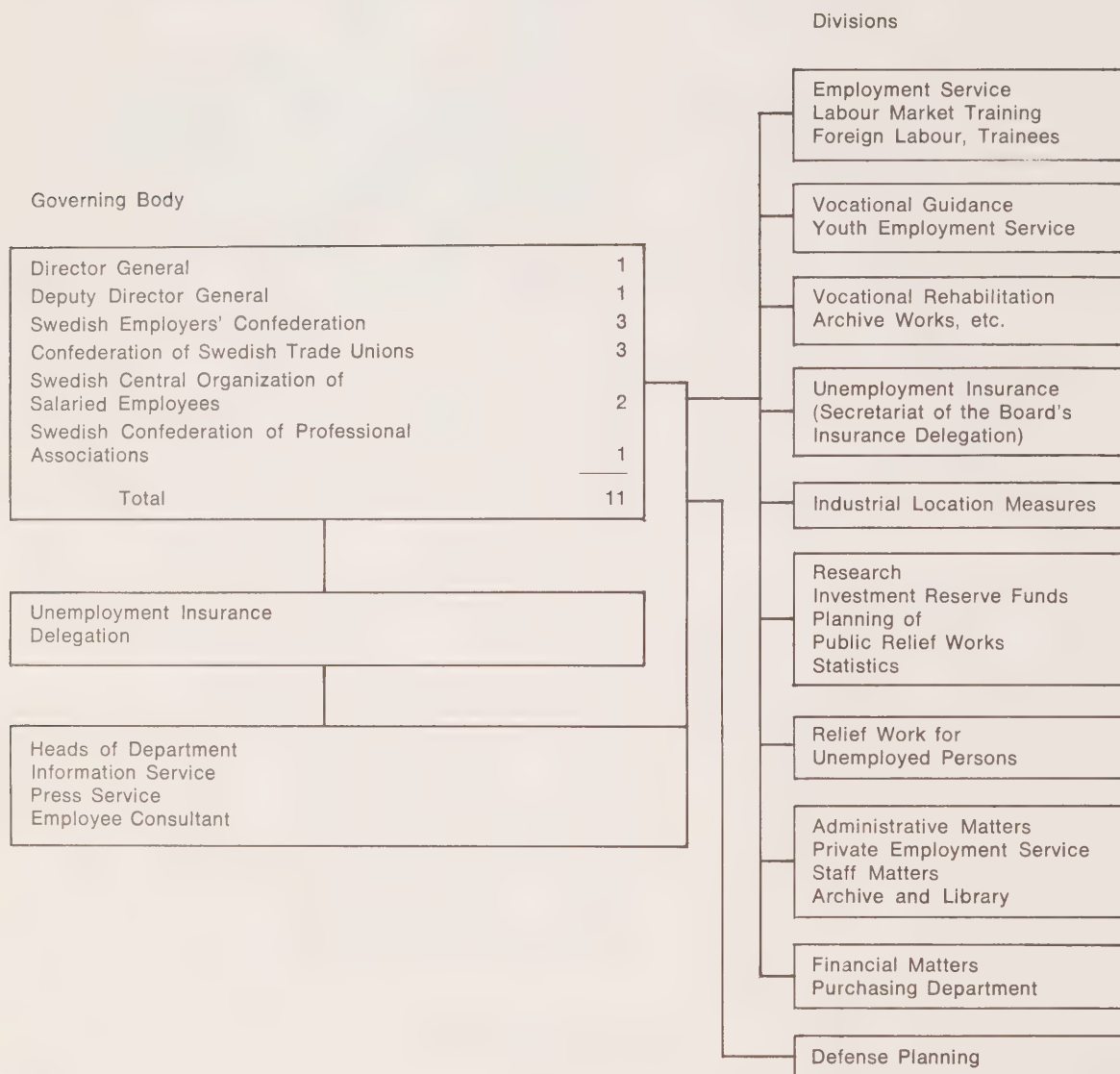
The magnitude of resources placed at the disposal of the NLMB is an expression of a fundamental belief that the social benefits that accrue from affording each person the opportunity of earning an adequate income, which is protected from cyclical, structural, seasonal, and all other disruptive factors, take precedence over economic considerations. As the vehicle which translates this principle into action, the NLMB has, in time, assumed a control function that permeates virtually all sectors of the Swedish society. That this has been achieved not in spite of but with

Mr. Costy was First Secretary (Manpower and Immigration) Canadian Embassy, Stockholm, Sweden.

¹ Named after its formulator, the Swedish Economist Gösta Rehn, Head of the Manpower and Social Affairs Directorate, OECD.

² The NLMB was established in 1931 after a bitter and protracted period of labour — employer strife. Virtually autonomous, it is governed by its own Act of Parliament (Labour Market Ordinance of 1966 — revised in 1972) and is responsible to the Ministry of Labour and Housing.

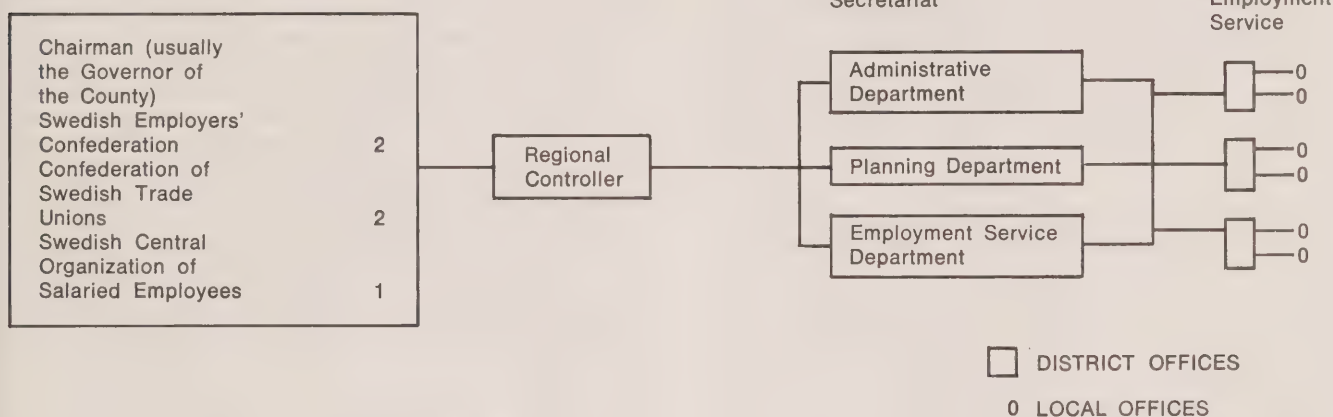
ORGANIZATION OF THE NATIONAL LABOUR MARKET BOARD (AMS)



REGIONAL AND LOCAL ORGANIZATION OF THE LABOUR MARKET ADMINISTRATION

County Labour Board

Governing Body



active co-operation from "capitalist" employers and "socialist" workers is a fact that sets Sweden apart in a world in which conflict and confrontation are the predominant methods for dealing with labour market problems.

With all the elements of an elaborate and interlocking system of programs already in existence in 1963, the decade that followed was largely devoted to research, expansion and adjustment of priorities in the face of changing conditions caused by domestic and international economic developments. Sweden's economy – essentially free enterprise and largely export-oriented – was as sensitive as any other to the "busts" and "booms" of various magnitude which have occurred since the Second World War. The task of administrators of the national manpower policy was to cushion the blows that affected the labour force. Regarded with equal distaste were the drastic upturns that created "overheating" of the labour market with consequent labour shortages, pressures on wages and labour unrest. Initially, preoccupied with the "supply" side of the market, the NLMB found itself – in its role of stabilizer – drawn into regulating the "demand" side. The brief examination of NLMB programs and sub-programs that follows highlights this point.

PROGRAMS AND SUB-PROGRAMS ³

Labour Market Information has long been recognized as the essential instrument of an effective employment service program. The requirement for complete and up-to-date vacancy information is being met, in the main, through weekly publication of national listings in magazine form. Printed in about 35,000 copies, it contains an average of more than one hundred pages and includes topical articles of labour market interest. It is distributed by subscription and over-the-counter at Employment Service offices. A daily list is provided to Employment Service offices advising them of new job opportunities on a national scale. Other lists published for specific groups include one for teachers and another for national servicemen who are about to be demobilized. In addition, nearly 97 local vacancy lists are issued in various areas of the country, some on a regular basis and others sporadically in response to seasonal requirements (e.g., summer employment). Open listings of vacancies are now used in most Employment Service offices, and active consideration is being given to the adoption of a computerized "Job Bank" system. The labour market authority also processes all placements in connection with international trainee, student summer employment and "au-pair" schemes (OECD, Council of Europe, IAESTE, etc.)

³ Programs are shown in boldface italic type, sub-programs are in italic.

Occupational and Geographic Mobility is, in Sweden, as elsewhere, recognized as a primary tool in combating both slack and tight employment conditions. *Labour Market Training* for adults consumes a very large part of the NLMB budget. An elaborate vocational guidance system administered by specialists in 75 locations throughout the country is an integral part of this activity. Pre-vocational orientation (PRYO) for school children is a relatively recent addition to vocational guidance activities, while special guidance for army conscripts, handicapped persons, refugees, and university graduates has existed for many years. Several publications – including an attractive listing of NLMB training courses – are available, some in foreign languages for the use of immigrants and refugee workers. Liberal *removal allowances* and *provision for the purchase of homes* by the NLMB are among other means for promoting geographical mobility.

The NLMB seeks to relieve sectoral, seasonal and regional discrepancies through a system of *measures for the creation of employment*. Acting as an “employer-of-last-resort,” the Board may have several thousand people on its payroll (46,000 in 1972) performing tasks as varied as building forestry access roads, restoring ancient churches and castles, or working in public archives under the *relief works* sub-program. Also, the Board can decisively influence the timing and allocation of government purchases of supplies and services in the context of a sub-program entitled *Orders to Industry*. In the private sector, labour demand can also be significantly influenced through stimulants in the form of the release or withholding of compulsory anti-cyclical *investment reserve funds* for expansion projects, the provision of *loans or grants* for industrial stockpiling and the “priority” control of important private construction projects by awarding or withholding the necessary NLMB endorsement of building permits, and initiating various employment-producing tax incentives. Recognition of the inherent instability of employment in construction has led to the creation of local building committees in most areas of Sweden in recent years composed of representatives of local contractors, unions and government authorities. Their main purpose is to forecast local short-term labour market requirements in construction and to submit to the Board estimates of manpower shortages or surpluses. On the basis of this information the NLMB stands ready to take any measures necessary or to provide financial assistance to sustain a balanced labour market demand – supply situation in the area.

The NLMB maintains an active *regional incentive* program through which, outside of a consultative role in the formulation of *regional development* planning, it may, from its own financial resources, provide *industrial location grants* and *location loans*. Also

the Board may, in the context of efforts to sustain regional employment performance, provide subsidies for in-plant *training grants* and aid in support of wages⁴.

Structural, technological and social changes have, in the last decade, created a mounting problem of skill obsolescence for significant portions of the labour forces of industrialized countries. Also, the increasing complexities of the modern work setting have swollen the ranks of that part of the labour force whose employment possibilities are limited by some form of handicap. The labour market authority in Sweden has responded by assigning an ever-increasing portion of its resources to this problem, and has, typically, tackled it from both the “supply” and “demand” ends. Costing nearly one billion kronor (over \$200 million), the NLMB programs for the *rehabilitation and aid to hard-to-place labour* and *measures for creating employment for hard-to-place-labour* consume nearly a third of its total annual appropriations. These enormous investments would perhaps be hard to defend on purely economic grounds, but their social and humanitarian dividends contribute significantly to the superior quality of life in Sweden.

Rehabilitation and aid for hard-to-place workers includes *work testing* designed to chart personal characteristics in authentic work situations, while *work training* is available for basic and systematic working capacity improvement for the handicapped. Training of *hard-to-place* labour involves courses for the adjustment of handicapped workers to both work and off-work situations.

Ninety per cent of the financial resources devoted to the hard-to-place worker problem by the NLMB is directed to employment-creating measures. *Special aids to the handicapped* include the provision of work assistants, special equipment at work places and loans and grants for the transportation of handicapped workers (including the purchase of private automobiles). *Special relief work projects* can be instigated by government or private interests and subsidized wholly or in part by the NLMB. Between 1967–68 and 1971–72 the number of persons provided with employment under this activity rose from 10,000 to 15,000. Various levels of government provide *archive work* to persons whose age or work capacity restricts their employment capability. About 10,000 persons are paid by the Board for this work. Private firms and municipal authorities provide about 2,000 *semi-sheltered employment* places whereby workers, with the Board’s assistance, are paid normal wages for whatever they can produce. Finally, the NLMB, often with the co-operation of private organizations, is involved in the administration and support of some 15,000 completely *sheltered workshop positions*; for

⁴ In 1972, some 2,500 workers were maintained in subsidized employment and in-plant training schemes.

persons immobilized by their handicap, *work-at-home* is made possible through the provision of equipment and other special assistance.

Sweden, as a signatory to the United Nations Refugee Convention and Protocol, has, within the measure of its capabilities, made a very considerable contribution towards relieving the refugee problems which resulted from the Second World War and subsequent conflicts. The NLMB, under its program *measures for refugees*, bears the responsibility for the *transfer of refugees* (selection, counselling, transportation) from camps abroad and for the *care of refugees and their adjustment* in Sweden (transit camps, language and vocational training, employment). Numerous persons who every year seek and are granted political asylum in Sweden also become the responsibility of the NLMB.

Since the early fifties, Sweden has been pursuing an active immigration policy, the aim of which is to relieve labour shortages in certain sectors of the manufacturing and service industries. Immigration applications are received at Swedish diplomatic missions abroad, and employers' requirements are submitted to Employment Service offices in Sweden. The NLMB proceeds to "match" them and authorizes the work permit which is a prerequisite to the issuance of an immigration visa. Unlike other European countries, Sweden has not had recourse to the temporary expedient of recruiting "guest-workers" but accepts immigrants who can normally obtain Swedish citizenship after seven years of residence.

The NLMB is vested with the authority to supervise and supplement union-operated and other *unemployment insurance schemes*, and is involved in *defence planning* in the event of war or other emergencies. The NLMB is responsible for the supply, maintenance and allocation of a vast range of material needed for its programs, for example, earth moving equipment, buildings, tools specially adapted for handicapped workers and vocational teaching aids. This activity forms a separate sub-program entitled *equipment administration*.

CHALLENGE AND RESPONSE

In a free enterprise economy the relationship between demand and supply on the labour market is constantly changing with "leads" and "lags" often developing to complicate the picture. Statistics for Sweden over the last decade show that the correlation between employment levels and economic performance is indeed very intimate, with Swedish employers being quick to adjust their payrolls to any downward trend. The labour market

organization intervenes with whatever measures are necessary to cushion the effect. The NLMB's role in boom periods has been to concentrate on techniques that will prevent "overheating" and overcome regional disparities and special problem situations. The three examples that follow illustrate the main aspects of the response to specific situations.

SITUATION: 1965

The labour market manifested all symptoms of a "boom". Unemployment in midsummer was below 0.7 per cent (about 25,900), while listed job vacancies were at an all time high of nearly 70,000.

NLMB Response: The government adopted fiscal and other measures to "cool" the economy. The NLMB reinforced programs that stimulated mobility from areas in which underemployment and unemployment still existed. Work permits were issued to 46,500 immigrants, the highest influx to that date.

SITUATION: 1967-68

Early warning signals since the previous winter, pointing to an overall decline in employment during the next year, proved correct. Young and elderly workers were affected the worst. In January 1968 unemployment was over 3 per cent; job vacancies about 30,000.

NLMB Response: In the spring of 1967 a decision was made to extend the public building of schools and old peoples homes. Cyclical investment reserves were released for private construction, machinery purchases and forestry expansion. Summer relief work and training was curtailed (held in reserve to meet winter requirements). In August 1967 the construction of 2,500 housing units was initiated and the school and retirement homes building program was expanded further. These were additionally bolstered in October 1967 by 1,500 dwellings and \$15 million was provided for public projects. A massive relief work program was launched, and training was expanded to 35,000 places. During the winter months NLMB provided direct employment support for 100,000 persons; stimulated investment through release of more capital from anti-cyclical investment reserves; and initiated the advancing of government orders to industry.

The predictions for 1969 were good, NLMB intervention was gradually "wound down", and the emphasis was switched to dealing with problems of regional disparities and handicapped workers. Immigration was reduced to 27,000 in 1972 (from 44,000 in 1966) through the control of work permits.

SITUATION: 1971-72

After another boom period lasting from late 1969 until early 1971, evidence began to accumulate that another labour market crisis loomed ahead. This was largely due to a domestic and world economic recession compounded by the national wage contract negotiations in mid-1971 and increases in the payroll and value added tax. This recession, which at its worst raised the winter unemployment rate above 4 per cent, lasted into 1973. Employment in all sectors of the economy declined as cut-backs and shut-downs of industries took their toll. The young, elderly, handicapped and female workers were affected the worst. The NLMB through its own programs and the initiation or support of government fiscal measures, launched a massive "intervention" in an effort to attenuate the effects of the protracted crisis.

NLMB Response:

Summer 1971 – Non-priority building projects were exempted from the investment tax (25 per cent). A decision to expand building activity was made: a housing program was initiated for 3,500 dwellings (central government construction) at a cost of Sw. Kr. 250 million; advanced central and local government orders to industry were given for Sw. Kr. 100 million; non-priority building projects for Sw. Kr. 750 million were started; anti-cyclical reserve funds were released for investments outside the big-city regions in southern and central Sweden. Funds for investments in industrial stockpiling were entirely released. Tax deduction for investments in machinery was raised from 10 per cent to 20 per cent.

Autumn 1971 – Funds for relief works were increased twice, by Sw. Kr. 100 and 175 million respectively. Housing quotas increased by 4,000 dwellings. Starting permits were granted for additional non-priority projects. Anti-cyclical reserve funds were released also for certain projects in the big cities. Measures were taken to enlarge the labour market training program. Restrictions on the construction of privately financed houses were removed up to the end of 1971. Defence building projects were started in advance of plans. Industry and trade were building up stocks. Increased grants-in-aid for municipal relief works were approved between November 1, 1971 and June 30, 1972. Grants for environmental improvement projects were made during the same period. The ceiling was cut to 39,000 in 1971 (from 73,500 in 1970).

Winter 1972 – Some Sw. Kr. 350 million was allotted to promote employment in places with high unemployment (relief works and environmental projects).

Spring 1972 – Authorization of funds for industrial investment was extended to May 1, 1973.

Summer 1972 – The building program was extended by about Sw. Kr. 250 million in government construction, and 2,000 dwellings built with government loans. Construction of privately financed houses was free between September and December. Non-priority building projects for Sw. Kr. 320 million were started.

Autumn 1972 – New measures were taken to promote employment: Sw. Kr. 200 million was allotted for environmental projects. Some Sw. Kr. 250 million was allocated to additional relief works. Anti-cyclical reserve funds of non-manufacturing firms were released up to May 1, 1973. There was Sw. Kr. 70 million available for government projects started ahead of schedule. The construction of houses with government loans, planned for the first six months of 1973 were started in the autumn of 1972. The ceiling for local government borrowing was raised by Sw. Kr. 500 million. To create more employment opportunities for women and youths a government in-plant training subsidy of Sw. Kr. 5 per hour for a maximum of six months was introduced. Training grants for youths were increased. Some Sw. Kr. 300 million was made available for additional relief work – the total amount available for such work during the financial year was then Sw. Kr. 1,230 million. A grant amounting to 40 per cent of labour costs was made for the repair and maintenance work resulting in a radical improvement of residential buildings. Immigration intake was down to 25,500 – the lowest since 1963.

THE FUTURE

As 1973 advances there are signs indicating that an economic upswing is underway. The NLMB, as a result, is gradually beginning to revert to its "peace-time" projects of dealing with the hard-core-unemployed, and improving its overall techniques. Three subjects have been singled out for special attention.

Forecasting of Labour Market Conditions: Better methods for assessing the nature, magnitude and duration of labour market trends are needed to provide direction for the kind, length and amount of "intervention" necessary.

Workplace Improvement and Job Enrichment: Physical conditions prevailing in industrial workplaces and job content have been identified as prime causes of high labour turnover, absenteeism, youth disaffection and latent unemployment. In co-operation with employers the NLMB is planning a large assault on these problems.

Futurological Study: Plans are being laid for a study, the aim of which will be to conjure up a picture of

Sweden and the world in the future. The study, to be conducted by a group made up of people from government, business, labour and universities, will attempt to chart courses of action to render the transition from the present to the future relatively painless and, perhaps, influence the evolutionary process in such a manner as to ensure that the result approximates the desires of the nation in terms of its social objectives. The Swedish labour market authority will have an important contribution to make to this project, for with the very concept of work being successfully challenged in the present, labour market patterns and requirements will undoubtedly be fundamentally transformed in the future.

CONCLUSION

This article has attempted to provide a broad description of the workings of Swedish manpower policy and programs. Somewhat more emphasis has been placed on those points where differences exist between the Canadian and Swedish systems. When dealing with similarities, brevity has been favoured.

The eminent success of Sweden in this field is largely due to the effective co-operation to make the system work. To carry out its task the NLMB must give and receive co-operation from a host of other organizations at the national and local levels. To mention a few:

1. The national "blue collar" and "white collar" labour federations and their component syndicates
2. The Swedish Employers Confederation, its component organizations and individual employers
3. The National Housing Board
4. The National Welfare Board
5. The National Immigration Board
6. The National Education Board
7. The County and Municipal Authorities
8. The National Police Board

From the political side manpower activities can rely on governmental and parliamentary support in the form of adequate financial allocations, legislation and decrees.

Success, in large measure, results also from the geographical size and population of Sweden and because it is a homogeneous and unitary state, by and large, free of the jurisdictional problems that may challenge a centralized government.

On the other hand, it must not be imagined that the labour market functions without dispute and disagreement. There is loud and frequent criticism of NLMB in the press alleging failures and oversights. Businesses are occasionally heard to complain that relief works or sheltered workshops are siphoning away work that would otherwise be theirs.

In the final analysis, however, few will dispute the essential role of the labour market system in promoting the welfare and progress of Sweden. Furthermore, comparability of purpose, approach and environment suggests that Sweden and Canada could derive mutual benefit from closer co-operation in the field of manpower management.

Short-Term Forecasting of Labour Force Participation by Major Democratic Groups

L. G. McCabe

17

SUMMARY

This paper describes the development of labour force participation forecasting models for the five main demographic groups. The aggregate forecasting models currently being used by the National Labour Market Analysis Division are presented in their general form and discussed. The regression equations used as models of labour force participation behaviour are described, and the reasons for choosing participation rate equations estimated over the sample period 1960:1 – 1972:2 are presented. The participation rates of women 25 years of age and over were found to be determined by both income and employment variables; those of women 14 to 24 years of age by the same variables and an exchange-rate dummy variable. Young men's labour force participation was determined by the employment variable and the exchange-rate dummy; those of older men by the employment variable and a dummy variable representing changes in the Old Age Security regulations. The participation rate of the primary labour force, men 25 to 54 years, was related only to the time variable (representing non-economic factors and economic variables other than those specified in the model); a negative time trend was displayed. Time trends of different signs and magnitudes were found for the other groups. The expected reliability of the forecasts produced from the estimated equations is then considered in the context of the reliability of the original data series.

INTRODUCTION

The growth of the labour force is the product of the growth of the working-age population (defined as 14 years of age and over) and the labour force participation of that population. The rapid growth of the Canadian labour force in the recent past¹ has partly been due to increasing participation on the part of the female labour force (see Table 1). The observed increase in the aggregate participation rate obscures the changes in the rates of the age-sex groups. The participation rate of women 25 years old and over has risen dramatically since 1960. The rate of women 14 to 24 years old has also increased steadily, but at a slower pace. The participation rate of men 55 years of age and over has shown a steady decline, while that of the primary labour force, men 25 to 54 years old, has slowly edged downwards. The rate of men 14 to 24 years of age has shown a slight downward trend. In summary, the increase in the labour force, attributable to the increase in

the population, is being accelerated by an increasing participation rate which is due wholly to the female population.

In the past few years, the increasing rate of labour force participation has caused the growth of the labour force to approach or exceed the growth of employment and this has brought about increases in the unemployment rate.² Since different demographic groups have displayed different participation rate changes, it seems appropriate to develop models of their labour force participation behaviour that can be used to project future group-participation rates over the short term. Such information would be useful for program planning and development. It should be noted that forecasting models differ from other more theoretical models in that relatively accurate forecasts of the explanatory variables must be available. This condition necessarily restricts the choice of explanatory variables.

RECENT METHODOLOGICAL DEVELOPMENTS

During 1972, two equations describing aggregate labour force participation have been utilized by the National Labour Market Analysis Division for forecasting purposes. The equations are similar with respect to their explanatory variables. They are different in that one directly determines the labour force, whereas the other determines the participation rate. The general forms of the two equations are presented below.

$$LF_t = a_0 + a_1T + a_2DEVFLY_t + a_3\Delta EPOP_t + a_4\Delta EPOP_{t-1} + a_5\Delta EPOP_{t-2} \quad (\text{see footnote 3})$$

$$PR_t = b_0 + b_1T + b_2\Delta RPI_t + b_3\Delta RPI_{t-1} + b_4E^*_t \quad (\text{see footnote 4})$$

where

LF = labour force

PR = participation rate

T = time

$DEVFLY$ = difference of the recorded change in family labour income from the average change

ΔRPI = first difference of real personal income

$\Delta EPOP$ = change in the employment-population ratio

E^* = deviation of employment from a linear trend.

Mr. McCabe is an economist with the National Labour Market Analysis Division, Department of Manpower and Immigration.

1 The annual rate of labour force growth has not fallen below 2.5 per cent since 1964. Statistics Canada, Labour Force Survey, Ottawa: Information Canada.

2 The unemployment rate has increased from 3.6 per cent in 1966 to 6.3 per cent in 1972.

3 This equation was developed by A. E. Kyffin of the Research Branch, Department of Manpower and Immigration, Ottawa. It is contained in an unpublished manuscript on labour supply forecasting.

4 Nicholas J. Hunking and Antoine Zalatan, "The Employment and Income Effects on the Aggregate Participation Rate," *Canada Manpower Review*, Vol. 5, No. 2, pp. 9-11.

Table 1
PARTICIPATION RATES BY AGE-SEX GROUP, 1960:1-1972:2
 (seasonally adjusted percentages by quarter)

	Males 14-24	Males 25-54	Males 55+	Females 14-24	Females 25+	Aggregate
1960	62	97.2	58.5	39.8	23.8	54
	61.8	97.7	58.5	38.9	24	54.1
	61.9	98.2	58.5	38.5	24.7	54.3
	62.1	97.6	58.3	38.7	25.3	54.5
1961	60.3	96.4	57.3	38.9	25.4	54
	60.1	97.4	57.8	39.6	25.6	54.3
	59.3	97.6	58.4	38.7	25.3	54
	58.4	97.2	58.1	38.5	25.5	53.9
1962	58.7	96.9	57.9	38.1	25.8	53.9
	58.6	97.1	57.8	38.9	26	54
	58	97.1	57.5	38.5	26.2	53.9
	57.2	97.3	56.9	38	26	53.6
1963	57.4	97.2	56.4	37.5	26	53.5
	57.5	97.2	56.7	37.2	26.3	53.6
	57.5	97.2	56.3	38.1	27.2	53.9
	58.2	97.1	56.5	38.7	27.6	54.2
1964	57.3	97.2	57	38.7	27.8	54.2
	56.8	97.2	56.8	38.1	27.9	54.1
	56.9	97	57.5	37.8	27.8	54
	56.9	97.2	57	38.2	28	54.1
1965	57.3	97.4	57.4	38.6	28.3	54.4
	57.2	97	57	39.1	28.7	54.4
	57.3	96.7	57	39	28.6	54.3
	56.7	96.8	57.6	39.2	28.9	54.4
1966	57.9	97.7	58	40.3	29.2	55.1
	57.1	97	57.2	41	29.6	54.9
	57.5	96.6	57.1	41.5	30.2	55.2
	57.4	97	57.3	40.9	30.2	55.1
1967	58.6	97.3	57	41.2	30.7	55.6
	57.8	96.8	57.1	41.5	30.8	55.4
	58.2	96.8	56.7	41.8	31	55.6
	56.9	96.7	56.3	42.1	31	55.3
1968	56.7	96.4	56.2	42.8	30.7	55.2
	57.8	96.5	56.7	42	30.9	55.4
	57.2	96.5	57.3	42.4	31.5	55.6
	57.6	96.6	56.7	42.6	32.4	55.9
1969	58	96.8	56.8	42.8	32.4	56.1
	57.9	96.5	56.9	43.8	32.3	56.1
	56.1	96.1	56.5	42.8	32.2	55.5
	56.3	96.1	55.8	42.3	32.3	55.4
1970	56.6	96.4	55.3	41.9	32.5	55.5
	57.7	96.2	55.6	42.7	33.2	56
	57.4	96.8	56	42.2	32.9	56
	57.7	96.3	55.9	42.5	32.8	55.9
1971	57.1	96.1	55.3	43.3	33.7	56
	57.1	96.3	53.6	42.5	33.3	55.7
	58.1	96.7	53.4	43.6	33.6	56.2
	58.6	96	53.7	44.2	34.3	56.5
1972	59.1	96	54.2	44	34.4	56.5
	59	96.2	53.2	43.6	33.9	56.2

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey.

The two formulations have some differences and some similarities. The specification and lag structures of the two equations are different; but both equations include income variables (*DEVFLY*, ΔRPI) representing the "additional worker" effect⁵ and employment variables ($\Delta EPOP$, E^*) representing the "discouraged worker" effect.⁶

The following is a brief description of the theoretical relationships between the dependent and independent variables in the equations.

The "additional worker" effect describes the labour market adjustment made by the family unit when the demand for labour and, consequently, incomes fall. Under these circumstances "additional workers" members of the secondary labour force, tend to enter the labour force in order to maintain the level of family income. As a result, one should observe an inverse relationship between labour force participation and income; when national income falls (or rises more slowly than usual), labour force participation increases. The "discouraged worker" effect describes an opposite labour market adjustment under the same circumstances. The weakening of labour demand would result in the departure of workers from the labour force. From this hypothesis one would expect a direct relationship to be established between labour force participation and the proxy for labour demand, an employment variable. A direct relationship would also be expected because of the tendency for non-participants to be pulled into the labour force during periods of increasing labour demand.

Both these effects operate at the same time, and observed labour force participation is the result of the net impact of the two effects. Other factors also influence labour force participation. Changes in the structure of the economy and associated changes in the occupational mix are important, as are changes in the relative real wage in occupations and industries. Sociological and institutional changes manifest themselves as differential labour force changes in the various demographic groups. The influence of these non-economic and economic factors not specified in the models have been represented by a time variable in both the labour force and the participation rate equations. The time variable in the participation rate equation provides a clearer picture of the relationship between these other variables than does the labour force equation time variable. This, obviously, is because the nature of the participation rate is such that it abstracts from population changes.

THE STUDY

For theoretical and practical purposes the aggregate labour force was divided into the five groups mentioned in the Introduction. The choice of the primary labour force group, men 25–54 years is obvious, since it represents roughly half the total labour force and has a relatively stable participation rate. Taking this group from the middle of the male age range leaves two groups: men 14–24 years and men 55 years and over. The female labour force was divided into two groups: women 14–24 years and those 25 years and over. The age 25 was selected in an attempt to distinguish between the labour market behaviour of young and mature women. The number of groups selected was limited because the reliability of the data rapidly declines as the number of groups increases.

THE FINDINGS

To evaluate the two equations, the parameters were estimated by the ordinary least squares technique. Using a variety of lag structures and several sample periods, both labour force and participation rate equations were estimated for the five groups and for the aggregate. The labour force equations did not perform as well as the participation rate equations. When the period 1965:1 – 1972:2 was studied, the labour force equations failed to show the income variables as statistically significant in the two female groups. These findings do not support the hypothesis that the "additional worker" effect was operating among the female population during the 1965:1 – 1972:2 period. When the sample period was extended to 1960:1 – 1972:2, the income variables did display the expected inverse relationship in all four secondary labour force equations. In this longer sample period, however, the employment variables lost their significant relationship in all five group equations. To strengthen the labour force equations, the employment variable used in the participation rate equation was substituted. This specification of the relationship resulted in statistically significant employment and income variables; but all the equations had relatively large standard errors of estimate, a very undesirable property in forecasting models.

The participation rate equations gave better results. The parameters of the equations were estimated using the Hildreth–Lu procedure⁷ as there was some degree of autocorrelation among the residuals when the ordinary least squares procedure was used.⁸ The best equations are given in Table 2.

5 W. S. Woytinski, *Additional Workers and the Volume of Unemployment in the Depression*, Washington: Committee on Social Security, Social Science Research Council, 1940.

6 The discouraged worker effect was originally introduced as an additional worker hypothesis under conditions of expanding demand for labour. Since this direct relationship between labour force participation and labour demand was hypothesized to exist during periods of depressed demand for labour as well, it has been renamed. Paul H. Douglas, *Real Wages in the United States, 1890–1926*, Cambridge, Mass.: Houghton Mifflin Co., 1930, pp. 439–441.

7 Clifford Hildreth and John Y. Lu, "Demand Relations with Auto-correlated Disturbances," *Michigan State University Agricultural Experimental Station Technical Bulletin*, No. 276, November 1960.

8 There are three main consequences of autocorrelated residuals. First, the sampling variances of the estimated coefficients may be unduly large when compared with those achievable by a slightly different method of estimation. Second, if the ordinary least squares formulae for the sampling variances of the regression coefficients are applied, it is likely that a serious underestimation of these variances will be obtained. In any case these formulae are no longer valid, nor are the precise forms of the *t* and *F* tests derived for the linear model. Third, the predictions obtained will have needlessly large sampling variances. J. Johnston, *Econometric Methods*, Toronto, McGraw-Hill, 1972, pp. 246.

INTERPRETATION OF THE FINDINGS

A strong employment effect is found in all but the equation for males 25–54 years old. There is a strong income effect in the equation for females 25 years of age and over, and a weaker, but still statistically significant, income effect in the equation for females 14–24 years old.

Table 2

PARTICIPATION RATE EQUATIONS

MALES

25–54 Years

$$PR_t = 97.571 - 0.0276T$$

(1115.42) (9.26)

$$R^2 = 0.634 \quad D-W = 1.783 \quad SEE = 0.305$$

14–24 Years

$$PR_t = 60.433 - 0.0513T + 0.0094E^*_t - 1.6044D_x$$

(166.13) (5.29) (5.31) (6.18)

$$R^2 = 0.601 \quad D-W = 1.980 \quad \rho = 0.431 \quad SEE = 0.533$$

55 Years and Over

$$PR_t = 56.475 - 0.0560T + 0.0054E^*_t + 1.8396D_o$$

(149.23) (8.36) (4.84) (6.74)

$$R^2 = 0.845 \quad D-W = 1.892 \quad \rho = 0.368 \quad SEE = 0.352$$

FEMALES

14–24 Years

$$PR_t = 37.562 + 0.1377T + 0.0086E^*_t$$

(91.95) (11.40) (5.22)

$$- 0.00046\Delta RPI - 0.4624D_x$$

(1.69) (1.75)

$$R^2 = 0.813 \quad D-W = 1.746 \quad \rho = 0.588 \quad SEE = 0.435$$

25 Years and Over

$$PR_t = 24.278 + 0.2107T + 0.0048E^*_t - 0.00039\Delta RPI$$

(164.35) (41.40) (6.18) (2.97)

$$R^2 = 0.977 \quad D-W = 1.950 \quad \rho = 0.533 \quad SEE = 0.216$$

AGGREGATE

$$PR_t = 53.834 + 0.0539T + 0.0052E^*_t$$

(725.28) (26.35) (13.96)

$$- 0.00011\Delta RPI - 0.3261D_x$$

(2.38) (6.05)

$$R^2 = 0.959 \quad D-W = 1.948 \quad \rho = 0.392 \quad SEE = 0.115$$

Note: Sample period: 1960:1–1972:2.

All data are quarterly figures in seasonally adjusted form.

where

T = time

E^* = deviation of current employment from a linear time trend

ΔRPI = distributed two-quarter lag of the first difference of real personal income

D_x = exchange-rate dummy which takes a value of one during the period 1962:1 – 1970:1, and is zero otherwise

D_o = old age security dummy which takes a value of one during the period 1960:1 – 1971:1, and is zero otherwise

R^2 = the coefficient of determination corrected for degrees of freedom

$D-W$ = the Durbin–Watson statistic used to test for the existence of autocorrelation

SEE = the standard error of estimate of the regression equation

ρ = the coefficient utilized in the Hildreth–Lu transformation of the model.

It is not surprising to find highly significant employment variables in the four secondary labour force equations. Theory tells us that there is a direct relationship between labour force participation and labour demand (represented by the employment variable) in periods of both expansion and recession. That is, in addition to the “discouragement” effect there is an “encouragement” effect. That the employment variable was not significant in the prime age males participation rate equation is not surprising, since there was very little variation in the rate over the sample period, and the employment effects were hypothesized to be manifest by the secondary labour force groups only.

The income variables, representing the “additional worker” effect, were found to be significant in the equations for both the younger and older females. These groups are indeed those members of a family unit who may be expected to display the “additional worker” behaviour. Women in general, and married women in particular, have the option of entering or not entering the labour force in order to maintain the level of family income. Men 55 years and over are not as likely to experience the “additional worker” motive and even when so motivated find only limited opportunity to enter the labour force. Young men, particularly single young men, are likely to be following a life plan which is not greatly influenced by temporary family income difficulties. The primary labour force, as anticipated, did not display the “additional worker” effect either, since this behaviour is only expected to be found in secondary labour force groups.

Discussion of the individual estimated equations follows.

MALES 25–54

The equation for males 25–54 years has only one significant independent variable, time. The negative time coefficient indicates the slow downward movement in the participation rate of prime age males and represents the influence of non-economic factors such as the erosion of the work ethic and increased demand for leisure. Since there was little systematic variation in the labour force participation of this group, with the exception of the negative time trend, it can be stated that a substantial part of the variation was due to the sampling variability of the data themselves. This is consistent with a corrected coefficient of determination of 0.633. The Durbin–Watson statistic is 1.78, indicating that autocorrelation is not a problem in this equation.

MALES 14–24

The equation for males 14–24 years has a highly significant employment variable which indicates that changes in the general condition of the labour market have a strong influence on the labour force participation of young men. This group appears to be greatly encouraged or discouraged by increases or decreases in the demand for labour. The negative coefficient on the time variable reflects the gradual trend over the sample period for this group's participation rate to decline. This variable, being a proxy for non-economic factors, represents the influence of such legislative and sociological changes as the increase in the legal school leaving age⁹ and the increasing educational requirements of all occupations over the sample period. The dummy variable, representing exchange rate policy changes, has a highly significant negative coefficient. The period of the fixed exchange rate, 1962:2–1971:1, was relatively stable and was characterized by high rates of economic growth and low unemployment rates. Under such conditions, there would have been fewer economic reasons for young men to enter the labour force prematurely. In fact, it was during this period that the rapid increase in post-secondary school enrolment rates occurred. The corrected coefficient of determination of this equation is 0.601, indicating that, while the variables in the model are all significant beyond the 99 per cent confidence level, a substantial portion of the changes in this group's participation rate remain unexplained. As described below, much of this unexplained variation is due to the sampling variability of the data. The Durbin–Watson statistic is 1.980 and the *rho*

coefficient estimated using the Hildreth–Lu procedure is 0.431, indicating that a significant amount of positive autocorrelation was compensated for.

MALES 55 AND OVER

The equation for males 55 years of age and over, as mentioned above, does not have a significant income variable. The employment variable, on the other hand, is highly significant, indicating that the labour force participation of this group is influenced by changes in labour demand. The negative coefficient on the time variable in this group's equation is not unexpected, since there had been a growing tendency towards earlier retirement over the sample period. The other significant variable is a dummy representing the lowering of the age at which one receives the Old Age Security pension. The significance of this variable is not surprising, as much of private industry established a mandatory retirement age of 65 when the Old Age Security regulations were changed. The period over which the dummy variable was operating was extended one quarter beyond the end of 1970, the year in which 65 was established as the minimum age for receiving the Old Age Security pension, to allow for the fact that retired persons are entitled to claim unemployment insurance benefits for a time after they have left employment. The corrected coefficient of determination is 0.845 and the *rho* coefficient is 0.368, indicating that a certain amount of positive autocorrelation was compensated for by using the Hildreth–Lu procedure to estimate the equation. The Durbin–Watson statistic is 1.892.

FEMALES 14–24

The equation for females 14–24 years old indicates, as mentioned above, the operation of both the income and employment effects. The negative coefficient on the income variable signifies the existence of "additional worker" behaviour in this group. The positive, and highly significant, employment effect evidences the effect of the demand for labour on this group's labour force participation. The exchange rate policy variable, which was significant in the equation for young males (14–24 years), is also a significant variable in the equation for young females. The relatively stable economic environment during the period of the fixed exchange rate exerted a depressing influence on participation rates, as in the equation for young men, but the variable was significant at a lower confidence level, indicating a weaker relationship. The time variable has a positive

⁹ During the sample period the following changes in the legal school leaving age occurred: Manitoba, increased from 14 to 16; Saskatchewan, increased from 15 to 16; Alberta, increased from 15 to 16; rural Newfoundland, increased from 14 to 16. **Statistics Canada**, Education Division, Student Information Section, Ottawa.

coefficient. This indicates that those non-economic factors that served to exert a negative influence on young men's participation rates (increases in the legal school leaving age and increased educational requirements for jobs) were more than offset by other factors that exerted a positive influence (structural changes resulting in more and better paid jobs for women; legislative, institutional and sociological changes conducive to the employment of women). The corrected coefficient of determination is 0.813, the *rho* coefficient is 0.588 and the Durbin—Watson statistic is 1.746, indicating that positive autocorrelation was compensated for.

FEMALES 25 AND OVER

The equation for females 25 years and over indicates, as one would expect, a highly significant income variable. This is indeed the group in which the "additional worker" effect would be strongest, according to theory. The reason for this is that a large percentage of women 25 years and over are married.¹⁰ Married women both experience the motive and enjoy the opportunity to become "additional workers". Being a major partner in the family unit makes married women very sensitive to family income fluctuations and motivates them to supplement it during times of income slumps. Many women work before they marry, and this employment experience provides them with a better chance of finding a job when they choose to return to the labour force; this then increases their capability to enter and leave the labour force in response to their family income situation. The employment variable is also highly significant, demonstrating that this group's behaviour is also sensitive to changes in labour demand; that is, the "discouraged worker" and "encouraged worker" effects are operating. The large positive coefficient on the time variable represents the influence of non-economic factors, and additional economic factors not specified in the equation, that have served to increase the labour force participation of mature women: legislation against discrimination by sex, expansion of the service sector which employs large numbers of females, increases in the wages paid women, the popularization of effective birth control methods, and changes in social values throughout the country in favour of female employees. The corrected coefficient of determination is 0.977, the *rho* coefficient is 0.533 and the Durbin—Watson statistic is 1.950, indicating that the autocorrelation present using the ordinary least squares technique was compensated for by the Hildreth—Lu technique.

AGGREGATE

The participation rate equation for the whole of the labour force represents the influence of all the groups. Both the employment and income effects were observed, indicating the labour market behaviour of the working age population other than prime age males. The employment variable established a stronger relationship than the income variable. This is because the equations for all four secondary labour force groups displayed strong, positive employment effects. While not being as powerful a variable as employment, the income variable was significant beyond the 97.5 per cent confidence level. This represented the combination of the strong income effects displayed by the two female groups with the varied weak relationships (none of which were statistically significant) between the income variable and the participation rates of the three male groups. The time variable has a positive coefficient, indicating that the negative effect of the factors represented by this variable on male labour force participation were more than offset by their positive effect on female behaviour. The final variable in the equation is the exchange rate policy dummy. Its negative coefficient was contributed by the behaviour of the two groups of young persons (14–24 years). The corrected coefficient of determination is 0.959, the *rho* coefficient is 0.392, and the Durbin—Watson statistic is 1.948.

EXPECTED RELIABILITY OF FORECASTS

One factor that makes the accurate evaluation of the estimated equations more difficult is the reliability of the participation rate data, which are Labour Force Survey estimates. The sampling variability of these data series and the standard errors of estimate of the regression equations are given in Table 3. It can be seen that the standard errors of estimate of all six equations are somewhat less than the sampling variability of the data themselves. The expected forecast errors, then, should be of the same magnitude as the sampling variability of the data series over the short term. It follows that further reduction in forecast errors must await an improvement in the quality of the data series as they are used both as an input in the model, and the standard against which the accuracy of the forecasts is measured.

The equations developed should allow, with reasonable accuracy, the short-term projection of the five main demographic group participation rates. Given the changes in the population of each group, the age—sex composition of the labour force may then be forecast.

¹⁰ This information has been available on a regular basis only since 1966. Over the period 1966–72, the average percentage of married women in this group was 90.4. Statistics Canada, Labour Force Survey.

Table 3

RELIABILITY OF THE DATA SERIES AND THE
STANDARD ERROR OF ESTIMATE OF THE
REGRESSION EQUATIONS

Group	Mean participation rate	Sampling variability*	Standard error of estimate
Males 25-54	96.87	0.484	0.305
Males 14-24	58.06	0.581	0.533
Males 55	56.69	0.567	0.352
Females 14-24	40.55	1.014	0.435
Females 25	29.37	0.734	0.216
Aggregate	54.91	0.275	0.115

* This figure was calculated by multiplying each mean participation rate for the sample period by the maximum percentage of the Labour Force Survey estimate that would include one standard deviation (the 68 per cent confidence level) of the estimate.

Source: Statistics Canada, *Labour Force Survey*, Ottawa: Information Canada.

BIBLIOGRAPHY

- Douglas, Paul H., *Real Wages in the United States, 1890-1926*, Cambridge, Mass.: Houghton Mifflin, 1930.
- Hildreth, Clifford and Lu, John Y., "Demand Relations with Autocorrelated Disturbances," *Michigan State Agricultural Experimental Station Technical Bulletin*, No. 276, November, 1960.
- Hunking, Nicholas J. and Zalatan, Antoine, "The Employment and Income Effects on the Aggregate Participation Rate," *Canada Manpower Review*, Vol. 5, No. 2, 1972.
- Johnston, J., *Econometric Methods*, Toronto: McGraw-Hill, 1972.
- Kyffin, A. E., "An Econometric Model for Making Short-Term Manpower Forecasts in Canada: Interim Report on Labour Supply Forecasting," (unpubl.) Department of Manpower and Immigration, 1972.
- Statistics Canada, *Labour Force Survey*, Ottawa: Information Canada.
- Woytinski, W.S., *Additional Workers and the Volume of Unemployment in the Depression*, Washington: Committee on Social Security, Social Science Research Council, 1940.

CANADA AND IMMIGRATION: PUBLIC POLICY AND PUBLIC CONCERN, by Freda Hawkins. The Institute of Public Administration of Canada. McGill-Queen's University Press, Montreal and London 1972. 444 pp. \$3.75 paperback.

Dr. Hawkins states that immigration has never been an important public issue in Canada. Canadians have no common convictions about it, and few are aware of the national and international implications of Canadian immigration policy. Debates on this subject in the House of Commons have been infrequent and have involved only a handful of politicians. Although this is constitutionally an area of concurrent jurisdiction between the provinces and the federal government, the former have generally been content to leave the field to Ottawa. Within the federal structure, immigration for many years languished in the shadows of more prestigious areas of administration. Dr. Hawkins' study is intended to fill some of the gaps in information on Canadian immigration and to provide a stimulus to intelligent public debate on this question. Her carefully researched book provides a detailed history of post-war immigration policies and programs in Canada and offers possible guidelines for future policy-makers.

In a brief summary it is not possible to do more than touch on a few of the highlights in the period since 1945. One landmark was the 1947 statement on immigration by W. L. Mackenzie King, which served as a basis for policy formulation until 1962. This statement envisaged selective immigration as an instrument of population growth and economic development, with the rate of admission determined by absorptive capacity. No fundamental alteration in the character of the Canadian population through immigration was foreseen. The Department of Citizenship and Immigration was established in 1950 to implement this policy, and a new Immigration Act was passed in 1952. The early post-war years were generally prosperous ones, with low levels of unemployment and extensive manpower shortages. Immigration, mostly from Europe, filled much of the need for additional workers in the Canadian labour force. A post-war peak in admissions, 282,000, was reached in 1957.

In the 1960s, administration of the immigration regulations became increasingly difficult. There had been an explosive growth in the movement of sponsored relatives, and illegal methods to gain admission to Canada became more widespread. Unemployment was severe in the early sixties and the flow of immigrants had to be restricted. A large proportion of those coming to Canada were unskilled, whereas requirements were becoming more and more concentrated in the skilled and professional groups.

As a result, the selection and control of immigrants had to be emphasized more.

There was, nevertheless, steady progress toward a universal and non-discriminatory immigration policy for Canada. New regulations introduced in 1962 eliminated most of the discrimination. With the establishment of the Department of Manpower and Immigration in 1966, admission was more closely related to the labour market situation in Canada and the education and skills of the applicant. There was a resultant shift toward more highly qualified entrants, who were drawn from all parts of the world. In the sixties also, recourse to law replaced ministerial discretion in appeals, following the enlargement of the jurisdiction of the Immigration Appeal Board.

Dr. Hawkins expects that Canada will be a major receiver of immigrants for many years to come, and her last chapter is concerned with future needs and policies. The most serious shortcoming, in her view, is with regard to the assistance provided immigrants after they arrive. A large number of immigrants have language or educational handicaps. Provincial and community participation is necessary to solve this problem. An expanded role could also be played by immigrant-aid societies. To ensure that the present universal policy commands real and continuing respect, Dr. Hawkins would like to see both the public and private sectors more deeply involved in immigration settlement and adjustment programs.

STUDY PAPERS TO ASSIST IN THE FORMULATION OF A POLICY POSITION ON MANPOWER TRAINING. Prepared for the Manpower Programs Committee of the Council of Ministers of Education, Canada, by the Systems Research Group, Toronto, Ontario. May 1972.

These papers, commissioned by the Council of Ministers of Education of the provinces, investigate the major issues associated with manpower training programs and policies in Canada up to 1971. They also outlined the necessary considerations in weighing the merits of different manpower strategies.

In the absence of any clear-cut division of constitutional authority, the report sees both the provinces and the federal government having roles to play in manpower training. The provinces have the prime responsibility for developing programs of a human resource nature to help individuals improve their earnings and employment conditions. There is a legitimate federal role if the objectives are economic – maintaining full employment, upgrading the skills of the labour force, and ensuring the smooth functioning of the labour market. These goals can be attacked simultaneously by combining manpower and social programs.

Before these programs can be implemented, a great many changes would have to be made. The objectives of manpower training programs have never been clearly enunciated. Information is presently inadequate with regard to existing manpower training activities, enrolment and follow-up data, the labour market, and the size, characteristics and specific needs of client groups. Among operational problems are insufficient lead time in course purchases and the need for a federal-provincial selection process for trainees. Other areas that require discussion are training allowances, length of courses, and provision for part-time training.

Summaries of the main features of manpower training systems in western Europe, Japan and the United States are given in the papers. In Europe, highly-centralized policy formulation is a general characteristic and manpower policies are integrated with other economic and social programs. Since all countries have low levels of unemployment, programs concentrate on training secondary members of the labour force, such as married women and older workers. European systems tend to emphasize apprenticeship and training in industry. In the United States, manpower programs have been directed towards alleviating unemployment and assisting disadvantaged groups. On-the-job training is thought to be more effective than training in institutions. Responsibility for training is divided between the federal and state governments, with the penetration rate of state agencies in the labour market generally low. Employment practices in Japan are unique. Regular workers in industry are not only provided with training but also have lifetime job security. Because the main criterion for hiring is the level of formal education, these levels are high. Education has well-developed counselling and guidance services and a high vocational content. Public training programs do exist in Japan, however, and there is also a class of temporary workers who do the less skilled jobs.

The papers include an extensive survey of the various provincial training programs in Canada, including statistics up to 1969-70. Other subjects examined are public versus private training, criteria for the evaluation of training programs, and financial resource requirements.

HEALTH MANPOWER - REGISTERED NURSES

1971. Health and Welfare Division, Statistics Canada. Information Canada, Ottawa, April 1973. 66 pp. \$1.00

This report in the Health Manpower series of Statistics Canada presents information collected from the annual registration forms for registered nurses of the provincial licensing bodies. The tables

provide socioeconomic data for graduate nurses, including age, level of education, marital status, province of graduation, employment status and province of employment. As completion of the registration form is not compulsory, the counts of registered nurses are not complete but they do provide a useful picture of the main characteristics of the profession.

The report shows that a large proportion of graduate nurses have retained their registration but are not actively practising the profession. After duplicate registrations were eliminated, there were 151,400 registered nurses reported. Of these, 107,200 provided employment information. The remaining 44,200 were either not in the labour force or were employed in occupations other than nursing. The breakdown of the latter two groups is not given.

Three quarters of those employed in nursing are located in one of three provinces: Ontario (43,700), Quebec (26,700), or British Columbia (10,800). On a population basis, there is an average of one nurse for every 200 persons in Canada. This ratio is fairly well maintained for all the provinces except Newfoundland where there is one nurse for every 500 persons.

Nursing is one of the most mobile of the professions, and this is illustrated in the cross-classification of place of graduation and place of employment given in the report. All parts of Canada rely on nurses trained in another province or outside Canada, but British Columbia and Alberta draw most heavily on outside sources. Quebec supplies the greatest proportion of her own needs, about 75 per cent. In the other provinces, about two thirds of all employed registered nurses were trained within the province.

Graduates of foreign institutions, according to these figures, constitute about 15 per cent of registered nurses employed in Canada. The Yukon and Northwest Territories are especially dependent on recruits from other countries: they make up about one third of the total. In British Columbia and Ontario, more than 17 per cent of all nurses were trained outside Canada. The percentage of foreign graduates is lowest in the Maritime provinces. In actual numbers, more than half the nurses from other countries are employed in Ontario.

Part-time work is common in the nursing profession, with 20 per cent of working nurses in this category. This proportion is much the same in all regions except Newfoundland and the Territories, where the figure is around 10 per cent. Part-time work is defined in the report as less than 35 hours a week.

The bulk of the registered nurses in Canada are diploma graduates (84 per cent). The number with a

university degree is increasing and in 1971 made up 8 per cent of the total. The remainder had some credits toward a bachelor's degree.

THE TRADE-OFF BETWEEN INFLATION AND UNEMPLOYMENT: SOME EXPLORATIONS OF THE RECENT EVIDENCE FOR CANADA, by S. F. Kaliski, Special Study No. 22, prepared for the Economic Council of Canada, 1972. Information Canada, Ottawa, 114 pp. \$1.50

This study investigates the theoretical and actual developments in the trade-off between inflation and unemployment since the publication in 1967 of the definitive Canadian work. *Price Stability and High Employment: The Option for Canadian Economic Policy, An Econometric Study* by R. G. Bodkin, E. P. Bond, G. L. Reuber and T. R. Robinson (Economic Council of Canada, Special Study No. 5). It appears that Professor Kaliski has maintained a keen interest in the topic for some time. He provided critical comment on the first draft of Special Study No. 5 (this contribution was gratefully acknowledged by the authors) and he later contributed a paper "Is the Phillips Curve Still with US?" to the Queen's University Conference on *Inflation and the Canadian Experience* in 1970. There are two major findings of the current Kaliski study. First, the price-wage-unemployment relationships put forward for the period 1953-65 in Special Study No. 5 are found to be unsatisfactory, both theoretically and empirically. Secondly, the temporary trade-offs between wage and price changes and unemployment that were estimated for the period 1953-69 indicate that trade-off deteriorated during the late 1960s. Both these conclusions follow from the more general statement that it is best to study the trade-off in the context of the larger system of which it is a part, and that empirical estimates of the trade-off will be temporary at best, unless the shift parameters of the relation are included.

Chapter 2 is an examination of the wage-change and price-change equations that were developed in Special Study No. 5. Two tests were used to assess the stability and robustness of the equations. The Chow test was applied (it determines whether the equation for the sample period as a whole and those for sub-periods are significantly different from one another), and the projections obtained from the equations were compared with the actual values observed. These tests were complicated by the failure of the author to obtain exactly the same regression equations as those in Special Study No. 5. In any case, the Chow tests did show quite dramatically the instability of the wage-change equations. The price-change equation proved to be considerably more stable; however, wage changes were a very-powerful

variable in this equation. The predictive power of the wage-change equations was poor, yielding consistent underestimates. Again, the price equations performed much better. Professor Kaliski concludes this chapter with the following sentence: "The original wage-change equations no longer seem to fit the data very satisfactorily (although the price-change equation appears to continue to hold tolerably well), and the trade-off seems to have become more unfavourable."

Chapters 3 and 4 consider the two main groups of "shift variables": the structure of unemployment and price-change expectations. The variables in the former group are (i) the scatter of the component unemployment rates in the individual labour markets; (ii) the United States unemployment situation; (iii) the regional dispersion of unemployment within Canada; (iv) the occupational and industrial distribution of unemployment; (v) the duration of individuals' unemployment periods; (vi) the age-sex composition of the unemployed. The current literature concerning each subject was referred to, and the author presented the results of his own investigations. The literature on price-change expectations and wage changes was reviewed. The conclusion made from the author's own empirical work and the work of others was "that the coefficient of price changes in the wage-change equation has risen, and this would make for a deterioration in the trade-off in any period of positive price changes, such as that recently experienced." Professor Kaliski hastens to add that, although this finding could be interpreted as an alteration in the elasticity of expectations, there exists little empirical evidence to support this hypothesis directly.

Chapter 5 considers the trade-offs in the context of econometric models. The important point made here is that the variables involved in the trade-offs – wage changes, price changes, productivity, profits and unemployment – are endogenous variables in any model of the whole economy, i.e. their values would not be parameters determined outside the system, but would be jointly determined within it. Three models of the Canadian economy (TRACE, RDXI, Tsurumi's model) were used to compare the price changes predicted from a simplified trade-off and those obtained from the full-model simulation. The results were considerably different in all three cases.

The thirty-odd pages of tables and regression equations intimidate the reader at first glance. However, it quickly becomes obvious that Professor Kaliski has produced a readable piece of work. The study outlines the areas in which further research could profitably be pursued and will no doubt stimulate such work. This book is necessary addition to the library of both working and academic economists.

ECONOMIC REVIEW. Department of Finance, Ottawa. April 1973. Information Canada Ottawa 184 pp. \$1.50

The annual Economic Review of the Department of Finance presents the highlights of the Canadian economic performance during 1972 and examines prospects for 1973. The year 1972 was the second full year of the economic expansion that began in 1970. More jobs were created than in 1971 and incomes rose substantially in real terms. The pace of expansion proceeded with considerable momentum in the first half of 1972 but was interrupted in the third quarter by such temporary factors as unfavourable weather conditions and strikes. The economy rebounded in the final quarter and was moving strongly upward at year-end. Output grew by 5.5 per cent in real terms in 1972 and there was a 4.9 per cent increase in the overall price deflator.

The Department of Finance expects that in 1973 the Canadian economy will grow at a real rate of 7 per cent, which if realized would lead to a reduction in unemployment. No forecast was made of the 1973 unemployment rate but the department estimates that employment will increase by about 300,000 during the year. This would be the largest annual increase ever achieved in Canada and compares with the 250,000 gain in numbers employed in 1972 over 1971. The forecast of real growth for 1973 was predicated upon "average good fortune – fair crops, labour peace, and international stability." Most other factors are favourable. The survey of investment intentions showed that Canadian business in 1973 planned to increase capital expenditures on non-residential construction, and machinery and equipment by 13.5 per cent. Consumer expenditures and government spending on goods and services will continue to rise at rates comparable to those of the past year. Exports should benefit from world-wide expansion in industrial

activity and rising prices for industrial materials. As a result, the foreign balance in 1973 should cease to be a source of weakness despite an expected rapid growth in imports. The *Review* noted that there were grounds for concern about the deepening crisis in the international monetary system but fortunately the Canadian dollar had not been affected by the massive disturbances in foreign exchange markets. In part because the upward trend in wholesale prices was not fully reflected in consumer prices in 1972 the inflationary pressures present then may continue in 1973.

A new indicator of business and labour market conditions, the Canadian help-wanted index, has been developed by the Department of Finance. Patterned on an American model which has been in existence since 1964, the index measures help-wanted advertising appearing in daily newspapers in 18 metropolitan areas across Canada. The index is weighted according to the population of these areas and is also seasonally adjusted. As well as the national index, five regional sub-indexes were prepared. Statistics for each year from 1962 to 1972 are included for comparison. The figures for recent years show that a low point in advertising was reached in 1970, followed by a sharp rise in the next two years. From 1962 to 1970 there was an inverse relationship between the help-wanted index and the unemployment rate, but in late 1971 and 1972 they moved in the same direction. Over-all, the trend shown by the help-wanted index in recent years is much the same as that exhibited by other measurements of labour demand, such as job vacancies of Statistics Canada, the vacancies notified and occupational shortages data of the Department of Manpower and Immigration, and job openings reported by the Technical Service Council.

Statistical Appendix

- Table 1 – Total Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1968–1973
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1968–1973
 - 3 – Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1968–1973
 - 4 – Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1968–1973
 - 5 – Full-Time Trainees in the Canada Manpower Training Program by Region, 1971–1973
 - 6 – Full-Time Trainees in the Canada Manpower Training Program by Major Course Group, 1971–1973
 - 7 – Immigration to Canada by Intended Occupational Group, 1968–1972
 - 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada by Quarters, 1971–1972
 - 9 – Labour Force Statistics, Canada 1968–1973
-

Table 1

TOTAL REGISTRATIONS RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	3,278,675	310,457	80 1,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	87 9,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	91 3,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	83 2,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971						
January	313,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
February	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
March	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
April	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
May	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
June	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
July	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
August	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
September	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
October	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
November	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
December	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
1972						
January	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
February	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
March	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
April	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
May	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
June	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
July	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
August	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
September	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
October	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
November	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
December	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880

Source: Department of Manpower and Immigration.

Table 2

VACANCIES NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971						
January	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
February	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
March	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
April	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
May	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
June	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
July	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
August	108,829	9,906	22,811	42,727	13,080	15,305
September	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
October	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
November	88,096	9,127	20,103	37,142	11,299	10,425
December	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972						
January	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
February	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
March	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
April	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
May	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
June	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
July	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
August	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
September	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
October	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
November	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
December	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081

Source: Department of Manpower and Immigration. Vacancies for casual placements are not included.

Table 3REFERRALS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971						
January	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
February	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
March	117,625	9,873	24,641	48,549	18,828	15,734
April	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
May	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
June	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
July	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
August	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
September	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
October	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
November	160,736	12,639	40,176	67,199	21,967	18,755
December	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
1972						
January	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
February	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
March	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
April	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
May	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
June	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
July	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
August	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
September	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
October	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
November	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
December	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640

Source: Department of Manpower and Immigration.

Table 4

PLACEMENTS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971						
January	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
February	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
March	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
April	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
May	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
June	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
July	88,762	10,354	17,950	34,943	13,601	11,914
August	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
September	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
October	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
November	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
December	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972						
January	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
February	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
March	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
April	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
May	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
June	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
July	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
August	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
September	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
October	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
November	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
December	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727

Source: Department of Manpower and Immigration. Casual placements, which are placements in jobs of a duration of one week or less, are not included.

Table 5

FULL-TIME TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1971-73¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1971						
January	84,037	13,071	38,655	15,828	12,097	4,386
February	87,184	14,082	43,825	13,623	11,178	4,476
March	71,686	10,640	31,250	16,085	9,350	4,361
April	59,911	9,415	25,438	14,564	6,387	4,107
May	51,541	8,803	18,318	14,378	5,824	4,218
June	27,592	3,369	7,728	11,652	2,034	2,809
July	23,756	3,304	6,365	10,417	1,647	2,023
August	25,348	2,952	4,747	12,131	2,941	2,577
September	42,209	8,575	9,580	14,310	6,183	3,561
October	52,757	8,928	17,829	15,116	6,963	3,921
November	66,613	11,038	26,038	16,056	8,786	4,695
December	57,658	9,263	24,381	14,162	6,615	3,237
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228

¹ Excludes training-in-industry. Includes trainees under supplementary programs for unemployed.
Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
 BY MAJOR COURSE GROUP, 1971-73¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1971					
January	84,037	36,650	5,174	35,183	7,030
February	87,184	40,626	4,783	38,549	3,226
March	71,686	29,979	3,732	31,097	6,878
April	59,911	25,765	3,797	24,429	5,920
May	51,541	21,455	4,404	20,192	5,490
June	27,592	10,499	3,924	12,122	1,047
July	23,756	8,615	3,772	10,957	412
August	25,348	7,296	4,383	10,261	3,408
September	42,209	13,456	4,374	19,390	4,989
October	52,757	20,623	4,267	22,406	5,461
November	66,613	26,683	4,619	29,368	5,943
December	57,658	25,960	4,248	26,242	1,208
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517

¹ Excludes training-in-industry. Includes trainees under supplementary programs for unemployed.
 Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUP, 1968-72

<i>Intended Occupational Group</i>	1968	1969	1970	1971	1972
	No.	No.	No.	No.	No.
Destined to the Labour Force					
Managerial	2,385	2,566	3,095	3,464	4,368
Professional & Technical	29,250	26,883	22,412	16,307	15,262
Clerical	12,651	12,222	12,143	9,909	8,549
Commercial & Financial	3,195	3,287	3,030	2,486	2,460
Service & Recreation	9,235	9,060	7,852	6,387	6,575
Transport & Communication	1,257	932	843	740	795
Agriculture	3,164	2,283	2,129	2,160	2,127
Logging	82	115	83	65	77
Fishing, Trapping & Hunting	32	17	28	22	16
Mining & Quarrying	496	389	272	237	144
Manufacturing, Mechanical & Construction	30,926	23,443	22,006	16,166	15,389
Labourers	2,681	2,018	1,614	1,324	1,184
Others	92	1,134	2,216	2,015	2,486
TOTAL	95,446	84,349	77,723	61,282	59,432
Not destined to the Labour Force					
Wives	32,091	27,389	25,361	21,333	21,749
Children	44,925	38,754	34,493	29,684	30,977
Fiancé or Fiancée	1,268	1,211	962	744	739
Students (18 & over)	2,516	3,505	3,305	3,153	3,172
Others	7,728	6,323	5,869	5,704	5,937
TOTAL	88,528	77,182	69,990	60,618	62,574
GRAND TOTAL	183,974	161,531	147,713	121,900	122,006

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS, ¹
CANADA BY QUARTERS, 1971-72

Occupational Category	1971	1972			
	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	34,800	37,800	46,200	79,000	70,200
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	1,000	1,300	1,700	2,600	2,400
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	1,300	1,700	1,400	3,400	2,600
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	900	800	1,100	1,200	1,200
MEDICINE & HEALTH	2,800	1,800	2,600	2,700	3,200
Nursing, therapy & related fields	2,200	1,400	2,000	2,000	2,200
CLERICAL & RELATED	4,900	5,600	7,100	10,700	9,500
Stenographic & typing	1,800	1,900	2,900	3,900	3,300
Bookkeeping, account-recording & related	900	800	1,300	2,000	1,600
SALES	4,900	3,800	6,000	7,800	8,500
Sales, commodities	3,000	2,300	3,400	4,900	4,500
Sales, services	1,600	1,500	2,400	2,400	3,700
SERVICE ²	3,500	4,400	5,400	11,300	7,400
Food & beverage preparation & related	1,200	2,000	2,100	4,900	2,500
FORESTRY & MINING	800	900	1,700	2,900	3,800
PROCESSING	1,000	2,000	2,400	4,200	2,700
MACHINING & RELATED	1,200	1,800	1,900	3,900	5,200
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	7,300	7,700	7,900	16,200	13,000
Mechanics & repairmen, except electrical	1,800	2,200	3,500	4,200	5,400
CONSTRUCTION TRADES	2,200	2,000	2,400	4,800	4,500
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	900	1,900	1,800	2,100	2,000
Motor transport operating	—	1,700	1,500	1,900	1,800
MATERIAL-HANDLING & RELATED	1,000	1,000	1,500	3,100	2,200
OTHERS	1,100	1,100	1,300	2,100	4,700

¹ Occupations are based on the Canadian Classification and Dictionary of Occupations, (Ottawa: Information Canada, 1972)

² Excludes domestic service

NOTE: The statistics in this table are not comparable with similar tables in previous issues of this publication, as the occupational classification has been changed.

Table 9**LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1968-73**

<i>Date</i>	<i>Population 14 and over</i>	<i>Labour Force</i>	<i>Participation Rate</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Unemployment Rates Actual</i>	<i>Seasonally Adjusted</i>
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1971							
January	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4
February	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.4
March	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3
April	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7
May	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3
June	15,372	8,859	57.6	8,308	551	6.2	6.3
July	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2
August	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3
September	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9
October	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5
November	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6
December	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3
1972							
January	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
February	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8
March	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0
April	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8
May	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2
June	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2
July	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3
August	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7
September	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1
October	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9
November	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6
December	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.5
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.4

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. No. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Tableau 9
DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1968-1973

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage	Réels	Désaisonnalisés
------	------------------------------	----------------------	--------------------------	--------	------------	-----------------	-------	-----------------

1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—	—

1971	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4	6.4
Janvier	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4	6.4
Février	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.4	6.4
Mars	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3	6.3
Avril	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7	6.7
Mai	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3	6.3
Juin	15,372	8,859	57.6	8,308	551	6.2	6.3	6.3
Juillet	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2	6.2
Août	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3	6.3
Septembre	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9	6.9
Octobre	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5	6.5
Novembre	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6	6.6
Décembre	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3	6.3

1972	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	6.2
Février	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8	5.8
Mars	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0	6.0
Avril	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8	5.8
Mai	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2	6.2
Juin	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2	6.2
Juillet	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3	6.3
Août	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7	6.7
Septembre	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1	7.1
Octobre	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9	6.9
Novembre	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6	6.6
Décembre	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8	6.8

1973	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	6.2
Février	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9	5.9
Mars	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.5	5.5
Avril	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.4	5.4

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *La main-d'œuvre*, no de cat. 71-0001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8
POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,¹
CANADA, PAR TRIMESTRES, 1971-1972

Profession	1971				1972			
	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre

TOUTES PROFESSIONS	34,800	37,800	46,200	79,000	70,200	no	no	no
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	1,000	1,300	1,700	2,600	2,400			
NATURELLES, TECHNIQUES ET MATHÉMATIQUES	1,300	1,700	1,400	3,400	2,600			
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL MÉDICAL ET TECHNICIENS	900	800	1,100	1,200	1,200			
DE LA SANTÉ	2,800	1,800	2,600	2,700	3,200			
Personnel spécialisé et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	2,200	1,400	2,000	2,000	2,200			
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	4,900	5,600	7,100	10,700	9,500			
Employés de comptabilité et travailleurs assimilés	900	800	1,300	2,000	1,600			
LA VENTE	4,900	3,800	6,000	7,800	8,500			
Vendeurs de biens de consommation	3,000	2,300	3,400	4,900	4,500			
Vendeurs de services	1,600	1,500	2,400	2,400	3,700			
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES SERVICES ²	3,500	4,400	5,400	11,300	7,400			
Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons et les services connexes	1,200	2,000	2,100	4,900	2,500			
MINÉRIERS	800	900	1,700	2,900	3,800			
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	1,000	2,000	2,400	4,200	2,700			
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS CONNEXES	1,200	1,800	1,900	3,900	5,200			
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA FABRICATION, LE MONTAGE ET LA RÉPARATION	7,300	7,700	7,900	16,200	13,000			
Mécaniciens et réparateurs	1,800	2,200	3,500	4,200	5,400			
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	2,200	2,000	2,400	4,800	4,500			
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS	900	1,900	1,800	2,100	2,000			
Personnel d'exploitation des transports routiers	—	1,700	1,500	1,900	1,800			
CONTRÉMAÎTRES DE MANUTENTION-NAIRES ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	1,000	1,000	1,500	3,100	2,200			
AUTRES	1,100	1,100	1,300	2,100	4,700			

¹ Occupations selon la Classification Canadienne Descriptive des Professions (Ottawa: Information Canada, 1972)
² Ne comprends pas les services ménagers

NOTE: Les statistiques de ce tableau ne peuvent se comparer aux tableaux semblables qui figuraient dans d'autres numéros, puisque la classification des professions a été changée.

IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(PRÉVUES) DURANT L'ANNÉE FINANCIÈRE, 1968-1972

Tableau 7

Groupes professionnels					
1968	1969	1970	1971	1972	
n°	n°	n°	n°	n°	
Les actifs					
Administration	2,385	2,566	3,095	3,464	4,368
Professions libérales					
et techniques	29,250	26,883	22,412	16,307	15,262
Emplois de bureaux	12,651	12,222	12,143	9,909	8,549
Commerce et finances	3,195	3,287	3,030	2,486	2,460
Services et loisirs	9,235	9,060	7,852	6,387	6,575
Transport et					
communications	1,257	932	843	740	795
Agriculture	3,164	2,283	2,129	2,160	2,127
Abattage	82	115	83	65	77
Pêche, chasse et piégeage	32	17	28	22	16
Mines et carrières	496	389	272	237	144
Fabrication, mécanique					
et construction	30,926	23,443	22,006	16,166	15,389
Manoeuvres	2,681	2,018	1,614	1,324	1,184
Autres	92	1,134	2,216	2,015	2,486
TOTAL	95,446	84,349	77,723	61,282	59,432
Les inactifs					
Épouses	32,091	27,389	25,361	21,333	21,749
Enfants	44,925	38,754	34,493	29,684	30,977
Fiancées ou fiancées	1,268	1,211	962	744	739
Étudiants (18 ans et plus)	2,516	3,505	3,305	3,153	3,172
Autres	7,728	6,323	5,869	5,704	5,937
TOTAL	88,528	77,182	69,990	60,618	62,574
GRAND TOTAL	183,974	161,531	147,713	121,900	122,006

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS EN VERTU DU PROGRAMME DE
FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA PAR GROUPES
IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1971-1973¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
----------------	-------	------------------------	---------	--------	---------------

1971

Janvier	84,037	36,650	5,174	35,183	7,030
Février	87,184	40,626	4,783	38,549	3,226
Mars	71,686	29,979	3,732	31,097	6,878
Avril	59,911	25,765	3,797	24,429	5,920
Mai	51,541	21,455	4,404	20,192	5,490
Juin	27,592	10,499	3,924	12,122	1,047
Juillet	23,756	8,615	3,772	10,957	412
Août	25,348	7,296	4,383	10,261	3,408
Septembre	42,209	13,456	4,374	19,390	4,989
Octobre	52,757	20,623	4,267	22,406	5,461
Novembre	66,613	26,683	4,619	29,368	5,943
Décembre	57,658	25,960	4,248	26,242	1,208

1972

Janvier	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
Février	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
Mars	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
Avril	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
Mai	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
Juin	26,356	10,114	3,473	12,140	629
Juillet	23,063	8,055	3,611	11,201	196
Août	21,786	7,607	3,456	10,443	280
Septembre	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
Octobre	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
Novembre	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
Décembre	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
Janvier	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Février	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Mars	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517

¹ Exclut la formation dans l'industrie. Comprend les stagiaires participant aux programmes supplémentaires destinés aux chômeurs.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la Main-d'oeuvre.

Tableau 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS, PROGRAMME DE
FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1971-1973¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1971	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	84,037	13,071	38,655	15,828	12,097	4,386
Février	87,184	14,082	43,825	13,623	11,178	4,476
Mars	71,686	10,640	31,250	16,085	9,350	4,361
Avril	59,911	9,415	25,438	14,564	6,387	4,107
Mai	51,541	8,803	18,318	14,378	5,824	4,218
Juin	27,592	3,369	7,728	11,652	2,034	2,809
Juillet	23,756	3,304	6,365	10,417	1,647	2,023
Août	25,348	2,952	4,747	12,131	2,941	2,577
Septembre	42,209	8,575	9,580	14,310	6,183	3,561
Octobre	52,757	8,928	17,829	15,116	6,963	3,921
Novembre	66,613	11,038	26,038	16,056	8,786	4,695
Décembre	57,658	9,263	24,381	14,162	6,615	3,237
1972						
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,017	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228

¹ Ne comprend pas les stagiaires de la formation dans l'industrie. Comprend les stagiaires des programmes supplémentaires à l'intention des chômeurs.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971						
Janvier	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
Février	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
Mars	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
Avril	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
Mai	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
Juin	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
Juillet	88,762	10,354	17,950	34,943	13,601	11,914
Août	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
Septembre	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
Octobre	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
Novembre	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
Décembre	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972						
Janvier	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Février	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
Mars	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
Avril	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
Mai	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
Juin	100,384	11,304	23,175	37,408	16,106	12,364
Juillet	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
Août	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
Septembre	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
Octobre	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
Novembre	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
Décembre	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727

SOURCE: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Les placements temporaires, c'est-à-dire les placements dans des emplois d'une semaine ou moins ne sont pas inclus.

Tableau 3
NOMBRE DE PRÉSENTATIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
Janvier						
Février	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
Mars	117,625	9,873	24,641	48,828	18,734	15,734
Avril	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
Mai	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
Juin	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
Juillet	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
Août	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
Septembre	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
Octobre	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
Novembre	160,736	12,639	40,176	67,199	21,967	18,755
Décembre	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
1972						
Janvier	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Février	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
Mars	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
Avril	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
Mai	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
Juin	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
Juillet	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
Août	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
Septembre	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
Octobre	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
Novembre	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
Décembre	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
Janvier	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,225	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
Janvier						
Février	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
Mars	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
Avril	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
Mai	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
Juin	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
Juillet	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
Août	108,829	9,906	22,811	42,727	18,080	15,305
Septembre	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
Octobre	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
Novembre	88,096	9,127	20,103	37,142	12,578	10,425
Décembre	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972						
Janvier	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
Février	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
Mars	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
Avril	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
Mai	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
Juin	130,854	30,981	30,981	47,920	21,475	16,445
Juillet	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
Août	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
Septembre	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
Octobre	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
Novembre	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
Décembre	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
Janvier	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Février	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Mars	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Les vacances d'emplois temporaires ne sont pas inclus.

Tableau 1

NOMBRE TOTAL D'INSCRIPTIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971	313,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
Février	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
Mars	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
Avril	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
Mai	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
Juin	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
Juillet	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
Août	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
Septembre	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
Octobre	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
Novembre	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
Décembre	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
1972	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
Janvier	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
Février	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
Mars	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
Avril	399,637	34,655	117,979	142,874	57,203	47,526
Mai	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
Juin	278,036	24,647	67,387	101,640	43,992	40,026
Juillet	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
Août	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
Septembre	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
Octobre	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
Novembre	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
Décembre	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Janvier	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Février	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Mars						

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration.

Appendice statistique

Tableau 1	– Nombre total d'inscriptions par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1973
2	– Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1973
3	– Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1973
4	– Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968-1973
5	– Nombre de stagiaires à plein temps, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par région, 1971-1973
6	– Stagiaires à plein temps, en vertu du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada 1971-1973
7	– Immigration au Canada, par groupes professionnels (prévues) durant l'année financière, 1968-1972
8	– Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, par trimestres, 1971-1972
9	– Données sur la population active, Canada, 1968-1973

Canada. L'indice est pondéré d'après la taille de la population des régions concernées et il est corrigé des variations saisonnières. Cinq indices régionaux ont été élaborés en plus de l'indice national. Les données remontent à 1962, pour que l'on puisse établir des séries chronologiques. Les chiffres des dernières années indiquent que les annonces d'offre d'emploi ont atteint le point le plus bas en 1970, pour augmenter considérablement au cours des deux années suivantes. Il y a une corrélation inverse entre l'indice de l'offre d'emploi

et le taux de chômage de 1962 à 1970, mais à la fin de 1971 et en 1972, les deux séries sont parallèles. Dans l'ensemble, la tendance de l'indice de l'offre d'emploi est à peu près la même que celle que nous obtenons avec d'autres statistiques de demande de main-d'œuvre, comme les données de Statistique Canada sur les emplois vacants, celles du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration sur les vacances signalées aux C.M.C., les professions en pénurie, et celles du Conseil des services techniques sur les nouveaux emplois.

chômage aux États-Unis; iii) la dispersion régionale du chômage au Canada; iv) la répartition du chômage par profession et branche d'activité; v) la durée du chômage des particuliers; vi) la répartition des chômeurs selon l'âge et le sexe. Les publications courantes sur chacun des sujets traités ont été mentionnées et l'auteur a présenté les résultats de ses propres travaux. Les ouvrages sur les variations escomptées des prix et des salaires ont été revus. L'auteur donne comme conclusion à ses propres travaux et ceux d'autres auteurs "... que le coefficient de variation des prix dans l'équation de variation des salaires s'est accru, ce qui contribuerait à la détérioration de l'arbitrage pour toute période de variations positives des prix, telle que celle que nous avons connue récemment." M. Kaliski s'empresse d'ajouter que même si ses résultats peuvent laisser penser que l'élasticité des prédictions est modifiée, il existe peu de preuves empiriques pour appuyer directement cette hypothèse.

Le chapitre 5 étudie les relations d'arbitrage dans le contexte des modèles économétriques. Fait à souligner, les variables utilisées dans les relations d'arbitrage – les variations des salaires et des prix, la productivité, les profits et le chômage – sont des variables endogènes dans tous les modèles de l'économie en son ensemble, c'est-à-dire que leurs valeurs ne peuvent être des paramètres, déterminés à l'extérieur du système mais sont plutôt interd-terminées dans le système. Pour comparer les variations des prix prévues à partir de relations d'arbitrages simplifiées et celles prévues à partir d'un modèle complet simulé, trois modèles de l'économie canadienne ont été utilisés (TRACE, RDXI, modèle de Tsurumi). Dans chaque cas, les résultats étaient considérablement différents.

Les quelques trente pages de tableaux et de régressions effrayent le lecteur au premier coup d'oeil mais on s'aperçoit rapidement que M. Kaliski a rédigé un ouvrage abordable. L'étude a défini les domaines qui pourraient faire l'objet d'une recherche ultérieure valable et incitera indubitablement à la poursuite de tels travaux. Ce livre devrait figurer à la bibliothèque des économistes professionnels ou enseignants.

COMPTE RENDU DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE,
ministère des Finances, Ottawa, avril 1973,
Information Canada, 184 pages. \$1.50.

Le *compte rendu* annuel du ministère des Finances présente les points saillants de la situation économique canadienne en 1972 et étudie les perspectives pour 1973. L'année 1972 est la deuxième année consécutive de l'expansion économique qui a démarré en 1970. Un plus grand nombre d'emplois ont été créés et les revenus se sont accrus d'une façon substantielle en termes réels. Le rythme accentué de l'expansion s'est maintenu pendant le premier semestre de 1972, mais s'est ralenti au cours du troisième trimestre à cause de certains facteurs, notamment, des conditions météorologiques défavorables et plusieurs grèves. L'économie a connu un nouvel essor au dernier trimestre et le mouvement de forte hausse s'est maintenu jusqu'à la fin de l'année. La production totale a augmenté de plus de 10%, dont 5.5% correspond à un accroissement de volume et 4.9% à une augmentation dans l'indice général de gonflement des prix.

Le ministère des Finances prévoit que l'économie progressera à un taux réel de 7% en 1973, ce qui réduirait le chômage. On ne fait pas de prévisions du taux de chômage en 1973 mais le Ministère croit que le nombre de personnes employées va augmenter de 300,000 cette année. Ce serait l'augmentation annuelle la plus importante jamais survenue au Canada, du même ordre que celle entre 1972 et 1971, soit 250,000. Les prévisions de la croissance réelle en 1973 s'appuient sur "la chance: bonnes récoltes, paix sociale et stabilité internationale". La plupart des autres facteurs sont favorables. L'enquête sur les intentions d'investissement pour 1973 révèle que les entreprises canadiennes envisagent d'accroître de 13.5% leurs dépenses en construction non résidentielle et leurs immobilisations en machinerie et équipement. Les dépenses de consommation et les dépenses du Gouvernement en biens et services devraient continuer d'augmenter à des taux comparables à ceux de l'an dernier. Les exportations devraient bénéficier de l'expansion de l'activité industrielle et de la hausse constante des prix des matériaux industriels. En conséquence, la balance extérieure ne devrait plus manifester de signes de faiblesse en 1973, malgré la croissance rapide prévue des importations. Le Ministère signale que le Canada a de sérieuses raisons de se préoccuper de la crise qui affecte le système monétaire international, mais que, heureusement, le dollar canadien n'a pas été touché par les perturbations massives des marchés des changes étrangers. Un facteur capital de l'évolution des prix en 1973 sera le fait que la tendance à la hausse des prix de gros en 1972 ne s'est pas entièrement répercutée sur les prix à la consommation, et que les poussées inflationnaires de 1972 pourraient se maintenir en 1973.

Le ministère des Finances a élaboré un indice canadien de l'offre d'emploi dans le but de fournir un indicateur supplémentaire de l'état général des affaires et du marché de l'emploi. Construit d'après un modèle américain qui existe depuis 1964, l'indice canadien sert à mesurer les annonces d'emploi dans les quotidiens de 18 régions métropolitaines au

saut à Terre-Neuve, où il y a une infirmière pour 500 personnes.

La profession d'infirmière est une des professions les plus mobiles et ce phénomène est mis en évidence par la répartition des infirmières selon le lieu de graduation et la province d'emploi. Dans toutes les parties du Canada, on compte sur les infirmières formées dans une autre province ou à l'étranger, mais en Colombie-Britannique et en Alberta, on recrute une grande partie du personnel infirmier à l'extérieur de la province. Le Québec pourvoit lui-même la plupart de ses besoins de personnel, environ 75%. Dans les autres provinces, les deux-tiers environ des infirmières autorisées ont été formées dans la province où elles pratiquent.

Les diplômées d'institutions à l'extérieur du Canada représentent 15% des infirmières autorisées pratiquant au Canada. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest recrutent une grande partie de leurs infirmières (environ le tiers) dans les pays étrangers. En Colombie-Britannique et en Ontario, plus de 17% des infirmières ont été formées à l'étranger. Ce pourcentage est moins élevé dans les provinces maritimes. En chiffres absolus, plus de la moitié des infirmières formées à l'étranger sont employées en Ontario.

Les employées à temps partiel sont assez nombreuses dans la profession et représentent 20% des infirmières. Ce pourcentage est à peu près le même dans toutes les régions, sauf à Terre-Neuve, où il est de 10%. Le travail à temps partiel est défini comme étant de moins de 35 heures par semaine. La plupart des infirmières autorisées ont un diplôme (84%). Le nombre d'infirmières qui ont un diplôme université augmente; en 1971, elles représentaient 8% du total. Les autres ont quelques crédits en vue d'un baccalauréat.

LA RELATION D'ARBITRAGE ENTRE L'INFLATION ET LE CHÔMAGE: EXAMEN DES TENDANCES RÉCENTES AU CANADA, par S. F. Kaliski, Etude spéciale n° 22, rédigée pour le Conseil économique du Canada, 1972, Ottawa, Information Canada. 114 pages. Prix: \$1.50.

Cette étude porte sur l'évolution théorique et réelle de la relation d'arbitrage entre l'inflation et le chômage depuis la parution en 1967 de l'ouvrage canadien *The Option for Canadian Economic Policy, An Economic Study*, par R. G. Bodkin, E. P. Bond, G. L. Reuber, et T. R. Robinson (Conseil économique du Canada, Etude spéciale n° 5). M. Kaliski semble avoir porté un vif intérêt à la question pendant longtemps. Il a fait des remarques critiques sur la première version de l'étude spéciale n° 5 (remarques

pour lesquelles les auteurs l'ont remercié) et a ensuite rédigé un exposé intitulé "La courbe de Phillips est-elle anachronique? (Is the Phillips Curve Still With US?) à l'intention de la Conférence sur l'inflation et la réalité canadienne (*Inflation and the Canadian Experience*), à l'Université Queen's en 1970. La présente étude de M. Kaliski comporte deux résultats importants. Premièrement, les relations prix-salaires-chômage dont l'étude spéciale n° 5 faisait état et qu'elle avait évalué pour la période de 1953 à 1965 se révélaient inadéquates, sur les plans théorique et pratique. Deuxièmement, les relations d'arbitrage temporaires entre les variations de prix, de salaires et le chômage pour la période de 1953 à 1969 indiquent une détérioration vers la fin des années 1960. Ces deux conclusions découlent de l'énoncé plus général selon lequel il est préférable d'étudier l'arbitrage dans les conditions d'un système plus vaste dont il fait partie et que les évaluations empiriques de l'arbitrage ne peuvent être, au mieux, que temporaires, à moins d'inclure les paramètres de déplacement.

Le chapitre 2 est un examen des équations de variation des salaires et des prix élaborées dans l'étude spéciale n° 5. Deux tests ont été employés pour mesurer la stabilité et la valeur des équations. Le Test de Chow a été appliqué (il sert à déterminer s'il y a une différence significative entre l'équation de la période-échantillon dans son ensemble et les tirées des équations ont été comparées aux observations réelles. Ces tests ont été entravés par le fait que l'auteur n'a pu obtenir exactement les mêmes équations de régression que celles de l'étude spéciale n° 5. Quoi qu'il en soit, les tests de Chow ont démontré la très grande instabilité des équations de variation des salaires. L'équation de variation des prix s'est révélée beaucoup plus stable; cependant les variations de salaire étaient une variable très importante de l'équation. La valeur de prédiction des équations de variation des salaires était médiocre et conduisait constamment à des sous-estimations. La aussi, les équations des prix avaient de meilleurs résultats. M. Kaliski conclut de la façon suivante ce chapitre: "Les équations initiales de variation des salaires ne semblent plus très bien correspondre aux données (même si l'équation relative aux variations des prix se maintient assez bien), et la relation d'arbitrage est, semble-t-il, devenue moins favorable."

Les chapitres 3 et 4 portent sur les deux principaux groupes de "variables de déplacement": la structure du chômage et les variations de prix escomptées. Les variables du premier groupe comprennent i) la dispersion des taux composants du chômage dans les marchés du travail particuliers; ii) la situation du

donc il faut tenir compte pour comparer l'efficacité des diverses stratégies relatives à la main-d'œuvre. Il traite de la situation qui a prévalu jusqu'en 1971. En l'absence d'une répartition bien définie des pouvoirs constitutionnels, le rapport considère que les gouvernements provinciaux et le Gouvernement fédéral ont chacun leur rôle à jouer dans la formation de la main-d'œuvre. Les provinces doivent élaborer les programmes qui concernent les ressources humaines afin d'aider les personnes à améliorer leur emploi et leurs conditions de vie. D'autre part, le Gouvernement fédéral doit jouer un rôle dans les domaines où les objectifs sont d'ordre économique – maintenir le plein emploi, améliorer les compétences de la population active, assurer le bon fonctionnement du marché du travail. Ces objectifs d'équité d'une part, de croissance économique d'autre part, peuvent être atteints simultanément en combinant les programmes de main-d'œuvre et les programmes sociaux.

Il y a dans le document une longue liste des changements qui devraient être apportés pour que ces objectifs se réalisent. L'objet des programmes de formation de la main-d'œuvre n'a jamais été clairement défini. Actuellement, l'information sur les activités de formation de la main-d'œuvre est inadéquate; il en est de même des données sur l'inscription et le contrôle, des renseignements sur le marché du travail, et sur les caractéristiques et les besoins particuliers des groupes de clients. Entre autres problèmes, il y a celui de l'achat des cours où les responsables n'ont pas assez de temps pour juger de la valeur des cours et celui d'une méthode de sélection des stagiaires utilisée par les deux niveaux de gouvernement. D'autres secteurs doivent être étudiés, les allocations de formation, la durée des cours, et la possibilité d'offrir des cours à temps partiel, par exemple.

Le document présente les grandes lignes des systèmes de formation de la main-d'œuvre en Europe de l'Ouest, au Japon et aux États-Unis. En Europe, la politique est très centralisée et la politique de main-d'œuvre est donc intégrée aux autres programmes sociaux et économiques. Tous les pays ont connu de faibles taux de chômage et ont pu se concentrer sur la formation de la main-d'œuvre secondaire, les femmes mariées et les travailleurs âgés notamment. Les systèmes européens tendent à encourager l'apprentissage et la formation dans l'industrie. Aux États-Unis, les programmes de main-d'œuvre visent à diminuer le chômage et à aider les groupes désavantagés. On juge que la formation en cours d'emploi est plus efficace que la formation institutionnelle. La responsabilité de la formation est partagée par le Gouvernement fédéral et les États, mais les organismes des États n'ont pas

tellement d'influence sur le marché du travail. Le Japon est différent des autres pays, et ses pratiques d'emploi sont uniques. Les travailleurs industriels réguliers ne reçoivent pas seulement une formation, ils ont également une sécurité d'emploi à vie. Le critère le plus important pour être embauché est le niveau d'instruction et par conséquent ce niveau est généralement élevé. L'éducation est fortement professionnelle sont bien développés. Les programmes de formation publique existent au Japon et il existe une classe de travailleurs occasionnels qui font les travaux les moins qualifiés. Le document comprend également un relevé détaillé des divers programmes provinciaux de formation, y compris des statistiques jusqu'à 1969-1970. Parmi les autres sujets traités, mentionnons une comparaison de la formation privée et de la formation publique, les critères d'évaluation des programmes de formation; les ressources financières nécessaires.

MAIN-D'OEUVRE SANITAIRE – INFIRMIÈRES

AUTORISÉES – 1971, Division de la santé et du bien-être, Statistique Canada. Information Canada, avril 1973, 66 pages, \$1,00.

Ce rapport fait partie d'une série de bulletin de Statistique Canada sur la main-d'œuvre sanitaire et présente les statistiques recueillies à partir des formulaires d'immatriculation annuelle des infirmières inscrites auprès des organismes provinciaux de régie. Les tableaux fournissent des données socio-économiques sur les infirmières autorisées, dont l'âge, le niveau d'instruction, le statut matrimonial, d'emploi et la province d'emploi. Comme l'immatriculation n'est pas obligatoire, le compte des infirmières autorisées n'est pas complet, mais donne un aperçu utile des principales caractéristiques de la profession.

Le rapport indique qu'un grand nombre d'infirmières autorisées renouvellent leur inscription auprès des organismes de régie mais ne pratiquent pas activement leur profession. Il y a 151,400 infirmières autorisées inscrites, une fois les doubles comptes éliminés; de ce nombre, 107,200 ont donné des renseignements sur leur emploi. Les autres, au nombre de 44,200 ne sont pas actives ou exercent une autre profession. La répartition de ces deux groupes n'est pas donnée.

Les trois-quarts des infirmières pratiquent dans une des trois provinces suivantes: Ontario (43,700) Québec (26,700) et Colombie-Britannique (19,800). Par rapport à la population, il y a en moyenne une infirmière pour 200 personnes au Canada. On retrouve le même rapport dans toutes les provinces

Freda Hawkins, CANADA AND IMMIGRATION: L'administration publique du Canada. McGill - Queen's University Press, Montréal & London, 1972. 444 pages. \$3.75 (format de poche)

Comme le souligne Mme Hawkins, l'immigration n'a jamais beaucoup intéressé les Canadiens. Ils n'ont pas de convictions communes dans ce domaine et seuls quelques-uns sont conscients des conséquences nationales et internationales de la politique canadienne de l'immigration. La Chambre des Communes a rarement débattu la question et quelques rares politiciens s'y sont intéressés. Bien que l'immigration soit de juridiction fédérale et provinciale, les provinces ont presque toujours été heureuses de laisser le champ libre à Ottawa. Au sein du Gouvernement fédéral, l'immigration a pendant de nombreuses années été délaissée au profit de secteurs plus prestigieux. L'étude de Mme Hawkins vise à combler les lacunes de l'information sur l'immigration au Canada et à susciter dans le public un débat intelligent sur cette question. Dans son livre, très bien documenté, Mme Hawkins fait l'historique de la politique et des programmes d'immigration canadiens de l'après-guerre et elle fait des suggestions qui pourraient aider les politiciens à établir la politique future de l'immigration.

Il est impossible dans un résumé de ce genre de faire autre chose que mentionner quelques-uns des faits les plus marquants depuis 1945. En 1947, W. L. Mackenzie King a fait une déclaration sur l'immigration qui a servi de fondement à la politique de l'immigration jusqu'en 1962. Dans sa déclaration, Mackenzie King considérait l'immigration sélective comme un moyen de favoriser la croissance de la population et l'expansion économique, en maintenant un taux d'admission correspondant à la capacité d'absorption du pays. Il n'envisageait pas que l'immigration pouvait changer fondamentalement les caractéristiques de la population canadienne. En 1950, on créa le ministère de la Citoyenneté et de l'immigration pour mettre en application cette politique, et en 1952 on passa une nouvelle Loi sur l'immigration. Les premières années de l'après-guerre ont été en général prospères; les taux de chômage étaient bas et la demande de main-d'œuvre augmentait constamment. L'immigration d'Européens surtout, a satisfait à la demande de travailleurs additionnels. Pendant cette période d'après-guerre, l'immigration a atteint son sommet en 1957, où 282,000 immigrants ont été admis. Dans les années 60, l'administration des règlements de l'immigration a présenté des problèmes de plus en plus complexes. Le nombre d'immigrants parrainés par des parents au Canada a augmenté d'une manière incroyable de même que le nombre de personnes

qui se servaient de moyens illégaux pour être admis au Canada. Le chômage était grave, au début des années 60 et il fallait limiter le nombre d'immigrants. Les travailleurs non qualifiés étaient nombreux parmi les immigrants, mais on exigeait de plus en plus des candidats qu'ils soient qualifiés ou de professions libérales. Il a donc fallu insister sérieusement sur la sélection et le contrôle des immigrants. Néanmoins, on progressait constamment vers une politique d'immigration universelle et non discriminatoire. Le nouveau Règlement de 1962 éliminait presque complètement la discrimination de l'ancien, et, la création, en 1966 du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, a permis de lier plus étroitement l'admission des immigrants à la situation du marché du travail du Canada ainsi qu'à l'instruction et aux compétences des immigrants. En conséquence, les immigrants admis au Canada à l'heure actuelle sont hautement qualifiés et viennent de toutes les parties du monde. C'est aussi au cours de cette période que l'accroissement de la compétence de la Commission d'appel de l'immigration a permis de remplacer, en matière d'appels, l'exercice par le Ministère d'un pouvoir administratif discrétionnaire par un processus judiciaire.

Mme Hawkins s'attend à ce que le Canada reste encore longtemps un important pays d'immigration. Elle consacre son dernier chapitre aux besoins et à la politique futurs du Canada. A son avis, le problème le plus important à court terme est l'aide que le Canada devrait apporter aux immigrants à leur arrivée. Il y a déjà un grand nombre de problèmes en suspens qui concernent les immigrants, par exemple, les problèmes de langue ou d'éducation. La participation de la province et de la communauté est nécessaire pour régler ces problèmes. Les sociétés d'aide aux immigrants pourraient jouer un rôle plus important. Pour que la politique actuellement universelle de l'immigration suscite le respect de la population, Mme Hawkins aimerait que les secteurs publics et privés soient plus engagés dans les programmes d'établissement et d'adaptation des immigrants.

STUDY PAPERS TO ASSIST IN THE FORMULATION OF A POLICY POSITION ON MANPOWER TRAINING.

Document rédigé par le Systems Research Group, Toronto (Ontario) pour le Comité des programmes de main-d'œuvre du Conseil des Ministres de l'Education, Canada, mai 1972. Ce document, préparé pour le Conseil des ministres provinciaux de l'Education, examine les conséquences importantes des programmes et de la politique de main-d'œuvre au Canada et détermine les facteurs

et comme normes sur laquelle on se base pour
vérifier l'exactitude des prévisions.

Les équations construites devraient permettre une
projection à court terme assez juste des taux
d'activité des cinq principaux groupes
démographiques. Étant donné les variations de la
population de chaque groupe, la composition
âge-sexe de la population active peut être prévue.

Tableau 3

FIABILITÉ DES SÉRIES DE DONNÉES ET
ÉCART-TYPE D'ESTIMATION DES ÉQUATIONS
DE RÉGRESSION

Groupe	Taux d'activité moyen	Variabilité de l'échantil- lonnage*	Écart- type d'estimation
Hommes 25-54	96.87	0.484	0.305
Hommes 14-24	58.06	0.581	0.533
Hommes 55 et plus	56.69	0.567	0.352
Femmes 14-24	40.55	1.014	0.435
Femmes 25 et plus	29.37	0.734	0.216
Global	54.91	0.275	0.115

* Ce chiffre a été obtenu en multipliant chaque taux d'activité moyen
de la période d'échantillonnage par le pourcentage maximal de l'esti-
mation de l'Enquête sur la main-d'œuvre qui comprendrait un écart-
type d'estimation (seuil de confiance de 68%).
Source: Statistique Canada, *Enquête sur la main-d'œuvre*, Ottawa,
Information Canada.

BIBLIOGRAPHIE

- Douglas, Paul, H., *Real Wages in the United States, 1890-1926*, Cambridge, Mass., Houghton Mifflin, 1930.
- Hildreth, Clifford et Lu, John Y., *Demand Relations with Autocorrelated Disturbances*, Michigan State Agricultural Experimental Station Technical Bulletin, no 276, Novembre 1960.
- Hunking, Nicholas J. et Zalatan, Antoine, "Effets de l'emploi et du revenu sur le taux global d'activité", *Revue canadienne de la main-d'œuvre*, Vol. 5, no 2, 1972.
- Johnston, A. J., *Econometric Methods*, Toronto, McGraw-Hill, 1972.
- Kyftin, A. E., "An Econometric Model for Marking Short-Term Manpower Forecasts in Canada: Interim Report on Labour Supply Forecasting", non publié. Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, 1972.
- Statistique Canada, *Enquête sur la main-d'œuvre*, Ottawa, Information Canada.
- Woytinski, W. S., *Additional Workers and the Volume of Unemployment in the Depression*, Washington: Committee on Social Security, Social Science Research Council, 1940.

des jeunes femmes. La conjoncture relativement stable de la période d'échange fixe s'est manifestée par une diminution du taux d'activité, comme dans l'équation pour les jeunes hommes, mais la variable était significative à un seuil de confiance inférieur, indiquant une corrélation plus faible. La variable chronologique avait un coefficient positif, ce qui signifie que les facteurs non économiques qui ont eu une influence négative sur les taux d'activité des jeunes hommes (augmentation de l'âge légal de fin de scolarité et études plus poussées pour exercer les professions) ont été largement effacés par d'autres facteurs qui ont exercé une influence positive (changements de structures permettant aux femmes d'avoir accès à de meilleurs emplois, mieux rémunérés; changements législatifs, institutionnels et sociologiques facilitant l'emploi des femmes). Le coefficient de détermination corrigé est 0,813, le coefficient ρ , 0,588 et la statistique Durbin-Watson est 1,746, indiquant que l'autocorrélation positive a été compensée.

FEMMES, 25 ANS ET PLUS

L'équation pour les femmes de 25 ans et plus indique, comme on pouvait s'y attendre, une variable de revenu très significative. Théoriquement, il s'agit du groupe où l'effet du "travailleur supplémentaire" devrait être le plus marqué. Cela s'explique du fait qu'un bon pourcentage des femmes de 25 ans et plus sont mariées¹⁰. Les femmes mariées ont des raisons de devenir "travailleurs supplémentaires" et elles profitent de cette possibilité. En tant que membres importants des unités familiales, les femmes mariées sont très sensibles aux variations du revenu familial et sont motivées pour l'arrondir pendant les périodes de dépression économique. Plusieurs femmes travaillaient avant de se marier et cette expérience leur permet de trouver plus facilement un emploi lorsqu'elles choisissent de redevenir actives. Cela leur permet d'entrer sur le marché du travail ou de le quitter, selon la situation financière de l'unité familiale. La variable de l'emploi est, elle aussi, très significative, démontrant que le comportement de ce groupe correspond aux variations de la demande de main-d'œuvre. Autrement dit, les deux effets de "travailleur découragé" et de "travailleur encouragé" se font sentir. Le coefficient positif très élevé de la variable chronologique représente l'influence des facteurs non économiques et de facteurs économiques qui ne sont pas précisés dans l'équation, qui ont accru le taux d'activité des femmes de ce groupe: loi contre la discrimination sexuelle, expansion du secteur des services, secteur qui emploie un grand nombre de femmes, augmentation des salaires versés aux femmes, méthodes anticonceptionnelles efficaces à la portée d'un plus grand nombre de femmes, changements des

10 Ce renseignement n'a été fourni de façon régulière que depuis 1966. Entre 1966 et 1972, on comptait en moyenne 90,4% de femmes mariées dans ce groupe. Statistique Canada, Enquête sur la main-d'œuvre.

valeurs sociales dans tout le pays à l'égard des femmes employées. Le coefficient de détermination corrigé est 0,977, le coefficient ρ , 0,533 et la statistique Durbin-Watson est 1,950, indiquant que l'autocorrélation, présente lorsque la technique ordinaire des moindres carrés est utilisée, a été compensée par la méthode Hildreth-Lu.

TAUX GLOBAL

L'équation du taux global d'activité représente l'influence de tous les groupes. L'effet de l'emploi et l'effet du revenu ont tous les deux été observés, et ils représentent le comportement sur le marché du travail, de la population en âge de travailler, à l'exception du premier groupe d'hommes. La corrélation de la variable d'emploi est plus marquée que celle de la variable du revenu, parce que dans les équations pour les quatre groupes secondaires de la population active, les effets de l'emploi étaient marqués et positifs. La variable du revenu, moins importante que celle de l'emploi, est significative au delà d'un seuil de confiance de 97,5%. C'est là une combinaison des effets de revenu importants dans les deux groupes féminins et des diverses corrélations très faibles (aucune n'étant statistiquement significative) entre la variable de revenu et les taux d'activité des trois groupes masculins. La variable chronologique a un coefficient positif, indiquant que l'effet négatif des facteurs qu'elle représente sur l'activité des hommes a été largement annulé par l'effet positif sur le comportement des femmes. La variable finale est le taux d'échange accessoire de la politique. Son coefficient négatif est le résultat du comportement des deux groupes de jeunes gens (14 à 24 ans). Le coefficient de détermination corrigé est 0,959, le coefficient ρ , 0,392 et la statistique Durbin-Watson est 1,948.

FIABILITÉ PRÉVUE DES PRÉVISIONS

Un facteur qui complique l'évaluation exacte des équations est la fiabilité des données sur le taux d'activité, données qui sont des estimations de l'Enquête sur la main-d'œuvre. La variabilité d'échantillonnage de ces séries de données et les erreurs-types d'estimation des équations de régression sont données au Tableau 3. On peut constater que les erreurs-types d'estimation des six équations sont un peu inférieures à la variabilité d'échantillonnage des données mêmes. Les erreurs de prévision devraient donc être du même ordre que la variabilité d'échantillonnage des séries de données à court terme. Il s'ensuit que pour réduire les erreurs des prévisions, il faut attendre que la qualité des séries de données soit améliorée puisqu'elles sont utilisées à la fois comme données d'entrée dans le modèle

la un comportement particulier aux groupes secondaires de la population active.

Nous discutons ci-dessous les diverses équations.

HOMMES, 25-54 ANS

L'équation concernant les hommes de 25 à 54 ans n'a qu'une seule variable indépendante d'explication:

le temps. Le coefficient négatif du temps indique une légère baisse du taux d'activité et représente l'influence de facteurs non économiques comme le changement de la valeur accordée au travail et la demande de plus en plus grande de loisirs. Étant donné que la variation systématique du taux d'activité de ce groupe est très faible, tendance chronologique négative mise à part, nous pouvons dire que la plus grande partie des variations était causée par la variabilité d'échantillonnage des données elles-mêmes, ce qui correspond à un coefficient de détermination corrigé de 0,633. La statistique Durbin-Watson est 1,78, ce qui signifie que l'autocorrélation ne pose pas de problème dans cette équation.

HOMMES, 14-24 ANS

Dans l'équation des hommes de 14 à 24 ans, la

variable d'emploi est très significative, ce qui signifie que les variations de la situation générale du marché du travail ont une très grande influence sur l'activité des jeunes hommes. Ce groupe semble être grandement encouragé ou découragé par l'augmentation ou la diminution de la demande de main-d'œuvre. Le coefficient négatif de la variable chronologique représente la tendance progressive du taux d'activité à décroître pendant la période d'échantillonnage. Cette variable, représentant les facteurs non économiques, indique l'influence de changements d'ordre législatif ou sociologique tels que le relèvement de l'âge légal de fin de scolarité⁹ et les études de plus en plus poussées requises pour exercer toutes les professions pendant la période d'échantillonnage. La variable accessoire représentant le taux d'échange des transformations politiques a un coefficient négatif très significatif. La période du taux d'échange fixe, 1962:2-1971:1, était relativement stable et se caractérisait par des taux de croissance économique élevés et des taux de chômage faibles. Dans ces conditions, il y avait peu de facteurs économiques justifiant l'entrée prématurée des jeunes hommes dans la population active. En fait, c'est pendant cette période que s'est produit l'accroissement rapide du taux des inscriptions dans les établissements d'enseignement du niveau postsecondaire. Le coefficient de détermination corrigé de cette équation signifie que, bien que les variables du modèle soient significatives au delà du

9 Pendant la période d'échantillonnage, les changements suivants ont été apportés à l'âge légal de fin de scolarité: Manitoba, l'âge est passé de 14 à 16 ans; Saskatchewan, de 15 à 16 ans; Alberta, de 15 à 16 ans; région rurale de Terre-Neuve, de 14 à 16 ans. **Statistique Canada**, Division de l'éducation, Section de l'information sur les étudiants, Ottawa.

L'équation pour les femmes de 14 à 24 ans, comme nous l'avons déjà mentionné indique l'existence des effets du revenu et de l'emploi. Le coefficient négatif de la variable du revenu signifie qu'il existe un comportement de "travailleur supplémentaire" chez ce groupe. L'effet de l'emploi, positif et très significatif, met en évidence l'effet de la demande de main-d'œuvre sur le taux d'activité de ce groupe. La variable du taux d'échange (politique) qui était une variable d'explication dans l'équation pour les jeunes hommes est également significative dans le cas

FEMMES, 14 À 24 ANS

1.892.

évaluer l'équation. La statistique Durbin-Watson est par l'utilisation de la technique Hildreth-Lu pour partie de l'autocorrélation positive était compensée coefficient ρ 0,368, indiquant qu'une certaine coefficient de détermination corrigé est 0,845 et le certain temps après avoir quitté leur emploi. Le prestations d'assurance-chômage pendant un prennent leur retraite peuvent demander des afin de tenir compte du fait que les personnes qui à la sécurité de la vieillesse a été fixé à 65 ans, de 1970, année où l'âge minimum pour avoir droit accessoire a été allongée de trois mois après la fin La période à laquelle s'est appliquée la variable concernant la sécurité de la vieillesse a été modifiée. l'âge de la retraite à 65 ans lorsque le règlement puisque la plupart des entreprises privées ont fixé L'importance de cette variable n'est pas surprenante pension du Régime de sécurité de la vieillesse. baisse de l'âge où l'on devient admissible à la

HOMMES, 55 ANS ET PLUS

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'équation des hommes de 55 ans et plus ne contient pas de variable du revenu significative. Cependant, la variable d'emploi est très significative, indiquant que l'activité de ce groupe est influencée par les variations de la demande de main-d'œuvre. Le coefficient négatif de la variable chronologique dans l'équation de ce groupe n'est pas inattendu puisque la période d'échantillonnage a été marquée par une tendance grandissante aux retraites prématurées. L'autre variable d'explication est accessoire et représente la baisse de l'âge où l'on devient admissible à la

l'autocorrélation positive était compensée.

équations en nous servant de la procédure d'Hildreth-Lu,⁷ parce qu'il y avait un certain degré d'autocorrélation dans les résidus quand la méthode des moindres carrés était utilisée.⁸ Les meilleures équations sont présentées au Tableau 2.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	
Toutes les équations, sauf celle des hommes de 25 à 54 ans, révèlent un effet marqué sur l'emploi. Il y a un effet marqué sur le revenu dans l'équation des femmes de 25 ans et plus et un effet moins important, qui a quand même une signification statistique, dans l'équation des femmes de 14 à 24 ans.	
Tableau 2	
ÉQUATIONS DU TAUX D'ACTIVITÉ	

ou	T = Temps
	E* = déviation de l'emploi courant par rapport à une tendance linéaire
	RP = décalage de deux-quarts distribué de la première différence du revenu personnel réel
	A _x = taux d'échange accessoire qui prend la valeur 1 pendant la période de 1962:1 – 1970:1, mais zéro ailleurs.
	A _o = sécurité de la vieillesse accessoire qui prend la valeur de 1 pendant la période de 1960:1 – 1971:1 mais zéro ailleurs.
	R ² = coefficient de détermination corrigé pour obtenir des degrés de liberté
	D-W = statistique de Durbin-Watson utilisée pour vérifier s'il y a autocorrélation
	ETB = erreur-type d'estimation de l'équation de régression
	p = coefficient utilisé dans la transformation Hildreth-Lu du modèle.

Il n'est pas étonnant d'obtenir des variables d'emploi

très significatives dans les équations relatives aux quatre groupes "secondaires" de la population active. Théoriquement, il y a une relation directe entre le taux d'activité et la demande de main-d'œuvre (représentée par la variable d'emploi) en périodes d'expansion et de marasme économique. Autrement dit, en plus de l'effet de "découragement", il y a un effet d' "encouragement". Il ne faut pas s'étonner si la variable de l'emploi n'a pas de signification dans l'équation du taux d'activité du groupe "premier", puisque le taux a très peu varié pendant la période d'échantillonnage et que l'hypothèse de l'effet sur l'emploi n'a été envisagée que pour les quatre groupes secondaires seulement.

Les variables du revenu, représentant l'effet du "travailleur supplémentaire" sont significatives pour les deux groupes féminins. Les membres de ces groupes sont précisément les membres de la famille qui peuvent jouer le rôle de "travailleurs supplémentaires". Les femmes, et les femmes mariées en particulier, peuvent choisir entre rester inactives ou faire partie de la population active pour maintenir le niveau du revenu familial. Les hommes de 55 ans et plus n'ont pas autant de raisons de devenir des "travailleurs supplémentaires" et même s'ils sont motivés, ils n'ont que peu de possibilités de redevenir actifs. La vie professionnelle des jeunes hommes, des célibataires en particulier, n'est pas tellement influencée par les difficultés temporaires de revenu de leur famille. Le groupe premier de la population active, comme prévu, n'a pas manifesté d'effet du "travailleur supplémentaire", puisque c'est

TA _t = 97,571 – 0,0276T (1115,42) (9,26) R ² = 0,634 D-W = 1,783 ETE = 0,305	14-24 ans
TA _t = 60,433 – 0,0513T + 0,0094E* _t – 1,6044A _x (166,13) (5,29) (5,31) (6,18) R ² = 0,601 D-W = 1,980 p = 0,431 ETE = 0,533	55 ans et plus
TA _t = 56,475 – 0,0560T + 0,0054E* _t + 1,8396A _o (149,23) (8,36) (4,84) (6,74) R ² = 0,845 D-W = 1,892 p = 0,368 ETE = 0,352	Femmes
14-24 ans	
TA _t = 37,562 + 0,1377T + 0,0086E* _t (91,95) (11,40) (5,22) – 0,00046ΔRP – 0,4624A _x (1,69) (1,75) R ² = 0,813 D-W = 1,746 p = 0,588 ETE = 0,435	25 ans et plus
TA _t = 24,278 + 0,2107T + 0,0048E* _t – 0,00039ΔRP (164,35) (41,40) (6,18) (2,97) R ² = 0,977 D-W = 1,950 p = 0,533 ETE = 0,216	Taux global
TA _t = 53,834 + 0,0539T + 0,0052E* _t (725,28) (26,35) (13,96) – 0,00011ΔRP – 0,3261A _x (2,38) (6,05) R ² = 0,959 D-W = 1,948 p = 0,392 ETE = 0,115	

Note: Période d'échantillonnage: 1960:1-1972:2

Toutes les données sont trimestrielles et sont corrigées des variations saisonnières.

7 Clifford Hildreth and John Y. Lu, Demand Relations with Autocorrelated Disturbances," Michigan State University Agricultural Experiment Station Technical Bulletin, n° 276, Novembre 1960.
8 L'autocorrélation des résidus a trois conséquences importantes. D'abord les variations d'échantillonnage des coefficients obtenus peuvent être

trop marquées par rapport à celles que l'on peut obtenir à partir d'une méthode d'estimation légèrement différente. Ensuite, si l'on applique la formule des moindres carrés pour obtenir les variances d'échantillonage des coefficients de régression, on aura vraisemblablement une sous-estimation importante de ces variances. Dans tous les cas, cette formule n'est plus valable, pas plus que les formes précises des tests t et F dérivés du modèle linéaire. Enfin, les prévisions obtenues auront des variances d'échantillonnage inutilement grandes. J. Johnston, Econometric Methods, Toronto, McGraw-Hill, 1972, p. 246.

L'ETUDE

À des fins théoriques et pratiques, la population active globale a été divisée en cinq groupes déjà mentionnés dans notre introduction. Le choix du groupe premier, les hommes de 25 à 54 ans, s'explique de lui-même puisque ces hommes représentent l'environ la moitié de la population active et que leur taux d'activité est relativement stable. Il reste deux autres groupes : celui des hommes de 14 à 24 ans et celui des hommes de 55 ans et plus. La population active féminine a été divisée en deux groupes : les femmes de 14 à 24 ans et les femmes de 25 ans et plus. Nous avons choisi 25 ans pour essayer de différencier le comportement des jeunes filles de celui des femmes mûres. Le nombre de groupes choisis est limité parce que la fiabilité des données diminue à mesure que le nombre de groupes augmente.

LES RESULTATS

Pour évaluer les deux équations, nous avons estimé les paramètres à partir de la technique ordinaire des moindres carrés. En utilisant diverses structures de décalage et plusieurs périodes d'échantillonnage, nous avons estimé l'équation de la population active et celle du taux d'activité pour chacun des cinq groupes et pour les cinq groupes ensemble. Les équations de la population active ne donnent pas d'aussi bons résultats que celles du taux d'activité. Pour la période de 1965:1 à 1972:2, des équations de la population active n'ont pas démontré que les variables du revenu étaient aussi significatives statistiquement pour les deux groupes de femmes. Les résultats ne permettent pas de soutenir l'hypothèse que l'effet du "travailleur supplémentaire" joue dans la population féminine pendant la période de 1965:1 à 1972:2. En étendant la période d'échantillonnage à 1960:1-1972:2, les variables du revenu ont donné le rapport inverse prévu dans les quatre équations de la population active secondaire. Cependant, pour cette période d'échantillonnage plus longue, les variables de l'emploi ont perdu leur rapport significatif dans les équations pour les cinq groupes. Pour renforcer les équations de la population active, nous avons remplacé la variable de l'emploi par celle utilisée dans l'équation du taux d'activité. Cette spécification de la corrélation a donné des variables d'emploi et de revenu statistiquement significatives; cependant, toutes les équations ont de grands écarts-types d'estimation, ce qui est loin d'être désirable dans les modèles de prévision.

Les équations du taux d'activité donnent de meilleurs résultats. Nous avons estimé les paramètres des

Les deux équations ont certains points communs et certaines différences. La spécification et la structure de décalage des deux équations sont différentes; cependant, on retrouve dans les deux équations les variables du revenu (ECFAM et ΔRP) représentant l'effet du "travailleur supplémentaire"⁵, ainsi que les variables de l'emploi ($\Delta EPOP$, E^*) représentant l'effet du "travailleur découragé"⁶. Nous décrivons brièvement ci-dessous la relation théorique entre les variables dépendantes et les variables indépendantes des deux équations.

L'effet du "travailleur supplémentaire" représente l'adaptation au marché du travail de l'unité familiale lorsque la demande de main-d'œuvre diminue et que, par conséquent, le revenu baisse. Dans ce cas, des travailleurs supplémentaires, actifs secondaires, tendent à se joindre à la population active pour maintenir le niveau du revenu familial. On devrait alors observer une relation inversement proportionnelle entre le taux d'activité et le revenu. Lorsque le revenu national diminue, ou augmente moins rapidement que d'habitude, le taux d'activité augmente. L'effet du "travailleur découragé" représente une adaptation contraire dans les mêmes circonstances. La diminution de la demande de main-d'œuvre pousserait des travailleurs à quitter la population active. À partir de cette hypothèse, on pourrait s'attendre à ce qu'il existe un rapport direct entre le taux d'activité et la demande de main-d'œuvre, variable de l'emploi. L'existence de ce rapport direct serait corroborée par la tendance des inactifs à entrer dans la population active lorsque la demande de main-d'œuvre est soutenue.

Ces deux effets agissent en même temps et leur action conjuguée provoque une augmentation de l'activité. D'autres facteurs influencent aussi l'activité. L'évolution des structures économiques, de même que les changements qu'elle entraîne dans la proportion des différentes professions, a son importance, tout comme la variation des salaires réels relatifs dans les professions et les branches d'activité. Les changements sociologiques et institutionnels se manifestent par des variations différentes de l'activité des divers groupes démographiques. L'influence de ces facteurs non économiques et des facteurs économiques qui ne sont pas précisés dans les modèles est représentée par une variable chronologique dans l'équation de la population active et dans celle du taux d'activité. La variable chronologique donne une meilleure image du rapport entre ces autres variables dans l'équation du taux d'activité que dans l'équation de la population active. Cela est certes dû au fait que de par sa nature, le taux d'activité est abstrait des variations de la population.

5 W. S. Woitinski, *Additional Workers and the Volume of Unemployment in the Depression*, Washington: Committee on Social Security, Social Science Research Council, 1940.
6 L'effet du travailleur supplémentaire dans une situation d'accroissement de la demande de main-d'œuvre. Étant donné que le rapport direct

entre l'activité et la demande de main-d'œuvre doit hypothétiquement exister également pendant les périodes de contraction de la demande de main-d'œuvre, le nom en a été changé. Paul H. Douglas, *Real Wages in the United States, 1890-1926*, Cambridge, Mass.: Houghton Mifflin Co., 1930, pp. 439-441.

Tableau 1
TAUX D'ACTIVITÉ PAR SEXE ET GROUPE D'ÂGE 1960:1-1972:2
 (corrigé des variations saisonnières)

	Hommes 14-24	Hommes 25-54	Hommes 55 et plus	Femmes 14-24	Femmes 25 et plus	Taux global
1960	62 61.8 61.9 62.1	97.2 97.7 98.2 97.6	58.5 58.5 58.5 58.3	39.8 38.9 38.5 38.7	23.8 24 24.7 25.3	54 54.1 54.3 54.5
1961	60.3 60.1 59.3 58.4	96.4 97.4 97.6 97.2	57.3 57.8 58.4 58.1	38.9 39.6 38.7 38.5	25.4 25.6 25.3 25.5	54 54.3 54 53.9
1962	57.4 57.5 58.2 57.2	97.2 97.2 97.1 97.3	56.4 56.7 57.5 56.9	37.5 38.1 38.5 38	26 26.3 26.2 26	53.5 53.6 53.9 54
1963	57.4 57.5 58.2 57.3	97.2 97.2 97.1 97.2	56.4 56.7 56.3 56.5	37.5 37.2 38.1 38.7	26 26.3 27.2 27.6	53.5 53.6 53.9 54.2
1964	56.9 56.9 56.8 57.3	97.2 97 97.2 97.4	57 57.5 56.8 57.4	38.2 37.8 38.1 38.6	28 27.8 27.9 28.3	54.1 54 54.1 54.4
1965	56.7 57.3 57.5 57.9	96.8 96.7 96.6 97.7	57.6 57 57.1 58	39.2 39 41 40.3	28.9 28.6 29.6 29.2	54.4 54.3 54.9 55.1
1966	57.4 57.5 57.1 58.6	97 96.6 97 97.3	57.3 57.1 57.2 57	40.9 41.5 41 41.2	30.2 30.2 29.6 30.7	55.1 55.2 54.9 55.6
1967	56.9 58.2 57.8 58.6	96.7 96.8 96.5 97.3	56.3 56.7 56.7 57	42.1 41.8 41.5 41.2	31 30.8 30.7 30.7	55.3 55.6 55.4 55.6
1968	57.6 57.2 57.8 56.7	96.6 96.5 96.5 96.4	56.6 57.3 56.7 56.2	42.6 42.4 42 42.8	32.4 31.5 30.9 30.7	55.9 55.6 55.4 55.2
1969	58 57.9 56.1 56.3	96.8 96.5 96.1 96.1	56.8 56.9 56.5 55.8	42.8 43.8 42.8 42.3	32.4 32.3 32.2 32.3	56.1 56.1 55.5 55.4
1970	56.6 57.7 57.4 57.7	96.4 96.2 96.8 96.3	55.3 55.6 56 55.9	41.9 42.7 42.2 42.5	32.5 33.2 32.9 32.8	55.5 56 56 55.9
1971	57.1 57.1 58.1 58.6	96.1 96.3 96.7 96.1	55.3 53.6 53.4 53.7	43.3 42.5 43.6 44.2	33.7 33.3 33.6 34.3	56 55.7 56.2 56.5
1972	59.1 59.1	96.2 96	53.2 54.2	43.6 44	33.9 34.4	56.2 56.5

Source: Statistique Canada, Enquête sur la main-d'œuvre.

Prévisions à court terme de l'activité par principaux groupes démographiques

L. G. McCabe

RÉSUMÉ

Le présent document décrit l'élaboration des modèles de prévision de l'activité des cinq principaux groupes démographiques. L'auteur y présente dans leur forme générale les modèles de prévision globale actuellement utilisés par la Division de l'analyse du marché national du travail, et les discute. Il y décrit les équations de régression utilisées comme modèles de comportement des actifs et explicite pourquoi il a choisi des équations du taux d'activité pour la période d'échantillonnage 1960:1-1972:2. Deux variables emploi et revenu, déterminaient le taux d'activité des femmes de 25 ans et plus et ces mêmes variables ainsi qu'un taux d'échange accessoire déterminaient celui des femmes de 14 à 24 ans. Le taux d'activité des jeunes hommes était déterminé par la variable de l'emploi et par le taux d'échange accessoire, tandis que celui des hommes âgés l'était par la variable de l'emploi et par une variable accessoire représentant les modifications apportées au régime de sécurité de la vieillesse. Le taux d'activité du groupe le plus important, celui des hommes de 25 à 54 ans, est seulement relié à la variable chronologique (qui représente les facteurs non économiques et les facteurs économiques non précisés dans le modèle); la tendance chronologique était négative. On a également observé une tendance chronologique inverse et d'intensité différente pour les autres groupes. La fiabilité que l'on attendait des prévisions résultant des équations est donc fonction de la fiabilité des séries de données originales.

INTRODUCTION

La croissance de la population active est le produit de l'augmentation de la population en âge de travailler (14 ans et plus) par le taux d'activité de celle-ci. La rapidité avec laquelle la population active canadienne a augmenté ces dernières années¹ est en partie causée par la participation de plus en plus grande de la population active féminine (voir tableau 1). L'augmentation du taux global d'activité nous masque les variations des taux d'activité par groupes d'âge et de sexe. Le taux d'activité des femmes âgées de 25 ans et plus a considérablement augmenté depuis 1960. Celui des femmes de 14 à 24 ans a également connu une augmentation constante, mais moins spectaculaire. Le taux d'activité des hommes de 55 ans et plus est en diminution constante, alors que celui du groupe d'actifs le plus important, soit celui des hommes de 25 à 54 ans, tend à diminuer légèrement. Le taux d'activité des hommes de 14 à 24 ans a lui aussi tendance à diminuer. Bref, l'accroissement de la population

M. McCabe est Economiste à la Division de l'analyse du marché national du travail, au ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.
1 Le taux de croissance annuel de la population active n'a jamais été inférieur à 2,5% depuis 1964. Statistique Canada, *Enquête sur la main-d'œuvre*, Ottawa, Information Canada.
2 Le taux de chômage est passé de 3,6% en 1966 à 6,3% en 1972.

MODIFICATIONS RÉCENTES APPORTÉES

À LA MÉTHODE

En 1972, la Division de l'analyse du marché national du travail se servait pour ses prévisions de deux équations décrivant le taux global d'activité. Ces équations utilisaient les mêmes variables d'explication, mais l'une donne directement la population active et l'autre, le taux d'activité. Les modèles généraux de ces équations sont les suivants:

$$PA_t = a_0 + a_1T + a_2DIFAM_t + a_3\Delta EPOP_t + a_4\Delta EPOP_{t-1} + a_5\Delta EPOP_{t-2}$$

(voir note 3)

$$TA_t = b_0 + b_1T + b_2\Delta RPF_t + b_3\Delta RPF_{t-1} + b_4E^*_t$$

(voir note 4)

où

PA = population active
TA = taux d'activité
T = temps
ECFAM = différence entre la variation du revenu familial provenant du travail et la variation moyenne du revenu réel
 ΔRPF = première différence du revenu personnel
 $\Delta EPOP$ = variation du rapport emploi/population
 E^* = écart de l'emploi à la tendance linéaire

3 Cette équation a été construite par A. E. Kyffin de la Direction de la recherche, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa. Il la donne dans un manuscrit non publié sur les prévisions de l'offre de main-d'œuvre.
4 Nicholas J. Hunking et Antoine Zalatan, "Effets de l'emploi et du revenu sur le taux global d'activité", *Revue canadienne de la main-d'œuvre*, Vol. 5, n° 2, pp 9 à 11.

Sur le plan politique, les activités de main-d'oeuvre reçoivent l'appui du Gouvernement et du Parlement sous la forme de subventions financières adéquates et de lois et de décrets pertinents.

Dans une grande mesure, le succès de la Suède est attribuable à la grandeur du pays et à la taille de la population; la Suède est un état homogène et unitaire, à l'abri des problèmes de juridiction que connaissent les gouvernements centralisés.

D'autre part, il ne faut pas s'imaginer que le marché du travail fonctionne toujours sans heurts et sans désagréments. La presse attaque souvent la C.M.N.T.

en parlant des échecs, des erreurs, etc. qu'elle aurait commis. Les entreprises se plaignent parfois que les travaux publics spéciaux pour les chômeurs et les ateliers protégés leur enlèvent le travail qui leur revient. Cependant, en dernière analyse, peu de personnes mettent en doute le rôle essentiel du système du marché du travail pour promouvoir le bien-être et le progrès de la Suède. En outre, la similitude des objectifs, des méthodes et de l'environnement du Canada et de la Suède permettrait à ces deux pays de tirer profit d'une collaboration plus étroite dans le domaine de l'administration de la main-d'oeuvre.

besoin de meilleurs méthodes pour évaluer la nature, l'importance et la durée des tendances du marché du travail afin de connaître le genre, la durée et l'importance de l'intervention qui s'impose.

Amélioration des lieux de travail et valorisation de l'emploi: les conditions physiques de travail dans les industries et le genre d'emplois sont les causes principales du taux élevé de roulement, de l'absentéisme, de la désaffection des jeunes et du chômage latent. En collaboration avec les employeurs, la C.M.N.T. se prépare à s'attaquer sérieusement au problème.

Études sur l'avenir: On élabore actuellement le plan d'une étude qui fournira une image de l'avenir de la Suède et du monde. Cette étude, qui doit être menée par un groupe composé de représentants du Gouvernement, du monde des affaires et du travail, des universités, etc., cherchera à établir des mesures permettant de passer du présent à l'avenir sans trop de heurts et, peut-être, d'influencer le cours de l'évolution de manière à ce que les résultats soient à peu près conformes aux désirs de la population sur le plan social. Les autorités compétentes du marché du travail de la Suède auront un rôle important à jouer dans ce projet, puisque le concept même du travail étant remis en cause à l'heure actuelle, les normes et les besoins du marché du travail connaîtront sans aucun doute d'importantes transformations dans l'avenir.

CONCLUSION

Nous avons essayé dans cet article de décrire globalement le fonctionnement de la politique et des programmes de main-d'œuvre de la Suède. Toutefois, nous avons insisté surtout sur les différences entre les systèmes suédois et canadiens tandis que nous n'avons que mentionné les similitudes.

Nous espérons que notre méthode n'a pas fait oublier que le succès de la Suède dans ce domaine est dû en grande partie à la coopération de divers groupes. Pour accomplir son travail, la C.M.N.T. doit collaborer avec un grand nombre d'organisations nationales et locales. En voici quelques-unes:

1. Les fédérations nationales du travail des "cols bleus" et des "cols blancs" et leurs sections syndicales.
2. La confédération suédoise des employeurs, les organisations-membres et les employeurs particuliers.
3. La commission nationale du logement.
4. La commission nationale du bien-être social.
5. La commission nationale de l'immigration.
6. La commission nationale de l'éducation.
7. Les gouvernements régionaux et les municipalités.
8. La commission nationale de la police.

augmente les prêts pour les projets de coopératives d'habitations. En 1971, l'immigration est réduite à 39,000 personnes (elle était de 73,500 en 1970).

Hiver 1972 – On donne 350 millions de couronnes pour encourager l'emploi dans les régions où le taux de chômage est élevé (travaux publics spéciaux et travaux d'environnement).

Printemps 1972 – On prolonge l'autorisation d'investir dans le secteur industriel jusqu'au 1er mai 1973.

Été 1972 – Le programme de construction reçoit 250 millions de couronnes pour la construction d'édifices publics et le Gouvernement accorde des prêts pour la construction de 2,000 maisons. De septembre à décembre, la construction de maisons financée par des groupements privés peut se faire librement. Les travaux de construction non prioritaire d'une valeur de 320 millions de couronnes peuvent commencer.

Automne 1972 – On prend de nouvelles mesures pour encourager l'emploi: subvention de 200 millions de couronnes pour les projets d'environnement, de 250 millions pour des travaux publics supplémentaires. Les réserves pour les investissements anticycliques dans les sociétés non manufacturières sont débloquées jusqu'au 1er mai 1973. On accorde 70 millions de couronnes aux projets du Gouvernement entrepris plus tôt que prévu. La construction de maisons financée par des prêts du Gouvernement prévus pour les premiers six mois de 1973 peut être entreprise dès l'automne de 1972. On augmente de 500 millions de couronnes la limite des emprunts des gouvernements locaux. Afin de créer plus d'emplois pour les femmes et les jeunes, on crée un programme de formation dans l'industrie où les stagiaires peuvent recevoir 5 couronnes par heure de travail pendant six mois au plus. On augmente les subventions de formation pour les jeunes. On donne 300 millions de couronnes pour des travaux publics supplémentaires. Le montant total destiné à de tels travaux est de 1,230 millions de couronnes pour l'année financière. Les subventions payant jusqu'à 40% des frais de main-d'œuvre pour la réparation et l'entretien d'immuables résidentiels ont permis de les améliorer grandement. L'immigration est réduite à 25,500 personnes, le nombre le plus bas depuis 1963.

L'AVENIR

Au fur et à mesure que 1973 avance, il y des signes avant-coureurs d'un redressement économique. Par conséquent, la C.M.N.T. se retire graduellement pour reprendre ses activités de "temps de paix", c'est-à-dire s'occuper des chômeurs chroniques et améliorer ses programmes. Trois sujets retiennent surtout l'attention:

Prévisions des conditions du marché du travail: On a

1965	<p>En 1965, le marché du travail présente tous les symptômes d'un survoltagage de l'économie. Au milieu de l'été, le chômage est inférieur à .7% (25,900) tandis qu'il y a sur les listes 70,000 emplois vacants, ce qui ne s'est jamais vu auparavant.</p> <p><i>Action de la C.M.N.T.:</i> Le Gouvernement adopte des mesures fiscales et d'autres mesures pour "refroidir" l'économie. De son côté, la C.M.N.T. renforce ses programmes de mobilité de la main-d'œuvre dans les régions où existent le sous-emploi et le chômage. Elle accorde 46,500 permis de travail à des immigrants, soit le nombre le plus élevé à ce jour.</p>	1967-1968	<p>Les signes avertisseurs qui se sont manifestés à partir de l'hiver précédent et qui annonçaient un déclin général de l'emploi se sont avérés fondés. Les travailleurs les plus touchés sont les jeunes et les travailleurs âgés. En janvier 1968, le chômage dépasse 3%; les emplois vacants sont au nombre de 30,000 environ.</p> <p><i>Action de la C.M.N.T.:</i> Au printemps de 1967, elle décide d'intensifier la construction d'écoles et de foyers pour vieillards, de débloquer les réserves pour les investissements cycliques pour la construction privée, l'achat de machines et l'expansion de la foresterie. Les travaux publics pour les chômeurs en été sont réduits de même que le programme de formation (et gardés pour l'hiver). En août 1967, on entreprend la construction de 2,500 logements et on donne plus d'ampleur au programme de construction d'écoles et de foyers pour vieillards. En octobre 1967, elle y ajoute 1,500 résidences et accorde \$15,000,000 aux projets publics. Elle lance un vaste programme de travaux publics pour les chômeurs et le nombre de places aux cours de formation atteint 35,000. Pendant les mois d'hiver, la C.M.N.T. fournit directement de l'emploi à 100,000 personnes. Elle encourage l'emploi en débloquant d'autres réserves pour les investissements anticycliques et place plus tôt que prévu des commandes du Gouvernement à l'industrie. Les prévisions pour 1969 sont favorables et la C.M.N.T. diminue graduellement son intervention pour se concentrer sur le problème des disparités régionales et des travailleurs handicapés. L'immigration a été réduite à 27,000 personnes en 1972 (en 1966, elle était de 44,000) par le biais du contrôle des permis de travail.</p>
1971-1972	<p>Après une autre période de survoltagage économique, de la fin de 1969 au début de 1971, on commence à se rendre compte qu'une autre crise va affecter le marché du travail à la suite de la récession économique nationale et internationale à laquelle s'ajoutent les effets des négociations survenues au milieu de 1971 pour l'augmentation des salaires et de la taxe sur la valeur ajoutée. Cette récession qui au pire, peut provoquer l'augmentation du taux de chômage à plus de 4% pendant l'hiver doit durer en 1973. Dans tous les secteurs de l'économie, l'emploi diminue, certaines industries ferment leurs portes ou réduisent leur effectif. Les travailleurs les plus touchés sont les jeunes, les travailleurs âgés, les handicapés et les femmes. La C.M.N.T. grâce à ses programmes et à des mesures fiscales du Gouvernement intervient radicalement pour atténuer les effets d'une crise prolongée.</p> <p><i>Action de la C.M.N.T.:</i></p> <p><i>Été 1971</i> – Exemption de la taxe de 25% sur les investissements dans la construction non prioritaire; augmentation de l'activité de construction; programme de construction de 3,500 résidences, construction pour le Gouvernement central (250 millions de couronnes suédoises), commandes à l'industrie pour plus tôt que prévu (100 millions de couronnes). Les travaux de construction non prioritaires (750 millions de couronnes) peuvent commencer. On débloque les réserves pour les investissements anticycliques dans les régions du sud et du centre de la Suède, à l'extérieur des grandes villes. Les fonds pour les investissements dans la constitution de stocks industriels sont complètement débloqués. La déduction d'impôt sur les investissements en biens d'équipement passe de 10% à 20%.</p> <p><i>Automne 1971</i> – Les fonds destinés aux travaux publics pour les chômeurs sont augmentés à deux reprises, de 100 millions de couronnes, puis de 175 millions de couronnes. Le nombre de résidences à construire augmente de 4,000. On accorde d'autres permis de construction non prioritaire. On débloque les réserves pour les investissements dans certains travaux dans les grandes villes. On prend des mesures pour intensifier la formation. Les restrictions concernant la construction de maisons financée par des groupes privés sont abolies jusqu'à la fin de 1971. Les travaux de construction pour la défense sont entrepris à l'avance. On accorde des subventions pour la constitution de stocks industriels et commerciaux. Entre le 1er novembre et le 30 juin 1972, on augmente les subventions aux travaux publics pour les chômeurs et les subventions aux travaux d'amélioration de l'environnement. On</p>		

provisaires, cours de langue, formation professionnelle, emploi). Les nombreuses personnes qui chaque année demandent et reçoivent l'asile politique en Suède sont également à la charge de la C.M.N.T.

Depuis le début des années 50, la Suède a appliqué une politique dynamique en matière d'immigration dont l'objectif est de suppléer au manque de main-d'œuvre dans certains secteurs de la production et des services. Les demandes d'immigration sont soumises aux missions diplomatiques de la Suède à l'étranger et les besoins des employeurs sont présentés aux bureaux du Service du placement. La C.M.N.T. compare les deux listes et accorde des permis de travail, prérequis pour l'obtention d'un visa d'immigration. Contrairement à d'autres pays européens, la Suède n'a jamais eu recours à l'expédient du recrutement de "travailleurs invités" mais elle accepte les immigrants, lesquels peuvent normalement, après 7 années de résidence, obtenir la nationalité suédoise.

La C.M.N.T. a le pouvoir de superviser et de compléter les régimes d'assurance-chômage des syndicats et les autres régimes d'assurance-chômage et elle est concernée par la planification de la défense dans l'éventualité d'une guerre ou d'autres situations d'urgence. Elle a en même temps la charge de fournir, d'entretenir et d'allouer divers matériaux, nécessaires à ses programmes, notamment, l'équipement de construction, des édifices, des outils spécialement conçus pour les travailleurs handicapés et du matériel didactique. Cette activité fait partie d'un sous-programme distinct intitulé *administration de l'équipement*.

RELEVÉ DES DÉFIS

Dans une économie de libre entreprise, la relation entre l'offre et la demande du marché du travail change constamment, et l'existence de "pointes" et "retards" vient souvent compliquer la situation. Les statistiques de la Suède pour la dernière décennie montrent qu'il existe une relation étroite entre le niveau d'emploi et la conjoncture, les employeurs suédois ajustant très rapidement leur main-d'œuvre à toute tendance à la baisse. Les autorités compétentes du marché du travail interviennent quand il le faut pour amortir les effets. En période d'expansion économique, le rôle de la C.M.N.T. est de prendre toutes les mesures possibles pour prévenir la surchauffe du marché du travail et éviter les disparités régionales et les problèmes spéciaux. Par les trois exemples qui suivent, nous pourrions voir comment la Suède réagit dans des situations concrètes.

à placer et les mesures pour créer de l'emploi aux travailleurs difficiles à placer coûtent près d'un milliard de couronnes (plus de 200 millions de dollars), ce qui représente près du tiers de leur budget annuel. Il serait difficile de justifier ces investissements énormes d'un point de vue purement économique, mais les dividendes sociaux et humains qu'ils rapportent contribuent grandement à donner à la vie de la Suède sa qualité exceptionnelle.

Le programme de réadaptation et d'aide aux travailleurs difficiles à placer comprend l'essai d'un emploi conçu pour connaître le comportement des travailleurs dans une situation de travail authentique et l'apprentissage qui vise à améliorer la capacité générale de travail des handicapés. La formation des travailleurs difficiles à placer comprend des cours pour l'adaptation des handicapés aux situations de travail et aux situations à l'extérieur du travail. Quatre-vingt-dix pour cent des ressources financières allouées par la C.M.N.T. au travailleurs difficiles à placer sont consacrés à la création d'emplois.

La Suède, en tant que signataire de la Convention et du Protocole des Nations-Unies sur les réfugiés, a contribué largement, dans la mesure de ses possibilités, à réduire les problèmes des réfugiés découlant de la Deuxième Guerre Mondiale et des conflits ultérieurs. La C.M.N.T., dans le cadre de son programme pour les réfugiés a la responsabilité du transfert des réfugiés des camps à l'étranger et du soin et de l'adaptation des réfugiés en Suède. (camps

également spéciaux.

La Suède, en tant que signataire de la Convention et du Protocole des Nations-Unies sur les réfugiés, a contribué largement, dans la mesure de ses possibilités, à réduire les problèmes des réfugiés découlant de la Deuxième Guerre Mondiale et des conflits ultérieurs. La C.M.N.T., dans le cadre de son programme pour les réfugiés a la responsabilité du transfert des réfugiés des camps à l'étranger et du soin et de l'adaptation des réfugiés en Suède. (camps

vacants grâce, en grande partie, à la publication hebdomadaire d'une liste nationale des emplois vacants présentée sous la forme d'une revue. Publiée à 35,000 exemplaires environ, la revue compte une centaine de pages et comprend des articles sur divers aspects du marché du travail. Elle est distribuée à des abonnés et offerte gratuitement dans les bureaux de placement. Les bureaux du Service de placement reçoivent chaque jour une liste nationale des nouvelles offres d'emploi. D'autres listes sont publiées pour des groupes particuliers, notamment les professeurs et les militaires qui seront bientôt démobilisés. En outre, près de 97 listes locales d'emplois vacants sont publiées dans diverses régions, quelques-unes régulièrement et d'autres à l'occasion, pour répondre aux besoins saisonniers (par exemple, les emplois d'été). Actuellement, la plupart des bureaux du Service de placement utilisent des listes ouvertes d'emplois vacants et l'on s'intéresse de plus en plus à la possibilité d'avoir recours à un système automatisé de "banque d'emplois".

De plus, les autorités compétentes du marché du travail traitent les placements dans le cadre des programmes internationaux de stagiaires, d'emploi d'été des étudiants, et de travail au pair (O.C.D.E., Conseil de l'Europe, A.I.E.E.E.T.).

Comme les autres pays, la Suède reconnaît que la *mobilité géographique et professionnelle* est un outil très important pour lutter contre une trop grande faiblesse de l'offre ou de la demande de main-d'œuvre. Prenant une large part du budget de la C.M.N.T., la *formation en fonction du marché du travail* (formation des adultes) comprend un système d'orientation professionnelle administré par des spécialistes en 75 endroits du pays. L'orientation professionnelle des élèves a été récemment ajoutée aux activités d'orientation professionnelle tandis que l'orientation de groupes spéciaux comme les conscrits, les handicapés, les réfugiés et les diplômés d'universités existe depuis plusieurs années. Il existe quelques publications, notamment des listes présentant d'une façon agréable les cours de formation de la C.M.N.T., dont certaines sont en langues étrangères pour les immigrants et les réfugiés. Pour favoriser la mobilité géographique des travailleurs, la C.M.N.T. peut notamment accorder des *allocations de déplacement* et des *subventions pour l'achat de maisons*.

La C.M.N.T. cherche à résorber les conséquences du chômage sectoriel, saisonnier et régional grâce à une série de *mesures pour la création d'emplois*. Agissant comme "employeur — dernier recours", la Commission a plusieurs milliers de personnes sur sa liste de paye (46,000 en 1972) qui font des tâches aussi diverses que construire des routes de forêt, restaurer des églises ou des châteaux, ou travailler

⁴ En 1972, 2,500 travailleurs exerçaient un travail subventionné ou acqué-

raient une formation en cours d'emploi.

aux archives publiques dans le cadre du sous-programme de *travaux publics pour les chômeurs*. De plus, la Commission peut décider du moment opportun et du montant de l'achat de biens et services du Gouvernement dans le cadre d'un sous-programme intitulé "commandes à l'industrie". La Commission peut avoir une influence significative sur la demande de main-d'œuvre dans le secteur privé grâce à divers stimulants. Ainsi, elle peut garder ou débloquent ses *réserves obligatoires pour les investissements* anticycliques dans des projets d'expansion; elle peut accorder des *prêts et des subventions* pour la constitution de stocks industriels et exercer un contrôle de première importance sur les projets de construction en acceptant ou en refusant d'accorder les permis obligatoires. Elle peut également établir diverses incitations fiscales visant à créer de l'emploi. Reconnaisant l'instabilité d'emploi dans le domaine de la construction, la Suède a été amenée à créer au cours des dernières années des comités locaux de la construction dans la plupart des régions. Ces comités sont composés de représentants d'entrepreneurs, de syndicats locaux et du Gouvernement. L'objectif principal des comités est de prévoir les besoins locaux à court terme du marché du travail dans le domaine de la construction et de présenter à la Commission une évaluation des besoins ou des surplus de main-d'œuvre. A partir de ces renseignements, la Commission peut se préparer à prendre les mesures nécessaires et à fournir, au besoin, une aide financière pour maintenir l'équilibre de l'offre et de la demande dans ce secteur.

Grâce à un programme dynamique d'encouragements *régionaux*, la C.M.N.T. peut, en plus de donner des conseils en matière de planification de l'expansion régionale, fournir, à même ses ressources financières, des *subventions et des prêts d'implantation d'industrie*. En outre, elle peut accorder des *subventions de formation* dans l'industrie et d'autres pour *compléter les salaires*⁴ afin d'aider l'emploi régional. A la suite des changements structurels, technologiques, et sociaux survenus au cours des dix dernières années dans les pays industrialisés, un grand nombre de travailleurs appartenant à diverses catégories de la main-d'œuvre, n'ont plus les compétences requises. En outre, la complexité de plus en plus grande des techniques modernes de travail a grossi les rangs de ceux qui ont des possibilités d'emploi limitées à cause d'un handicap quelconque. Les autorités compétentes du marché du travail en Suède ont alloué une proportion encore plus grande de leurs ressources pour résoudre ce problème et s'y sont attaquées en considérant les deux aspects de l'offre et de la demande. Les programmes de *réadaptation et d'aide aux travailleurs difficiles*

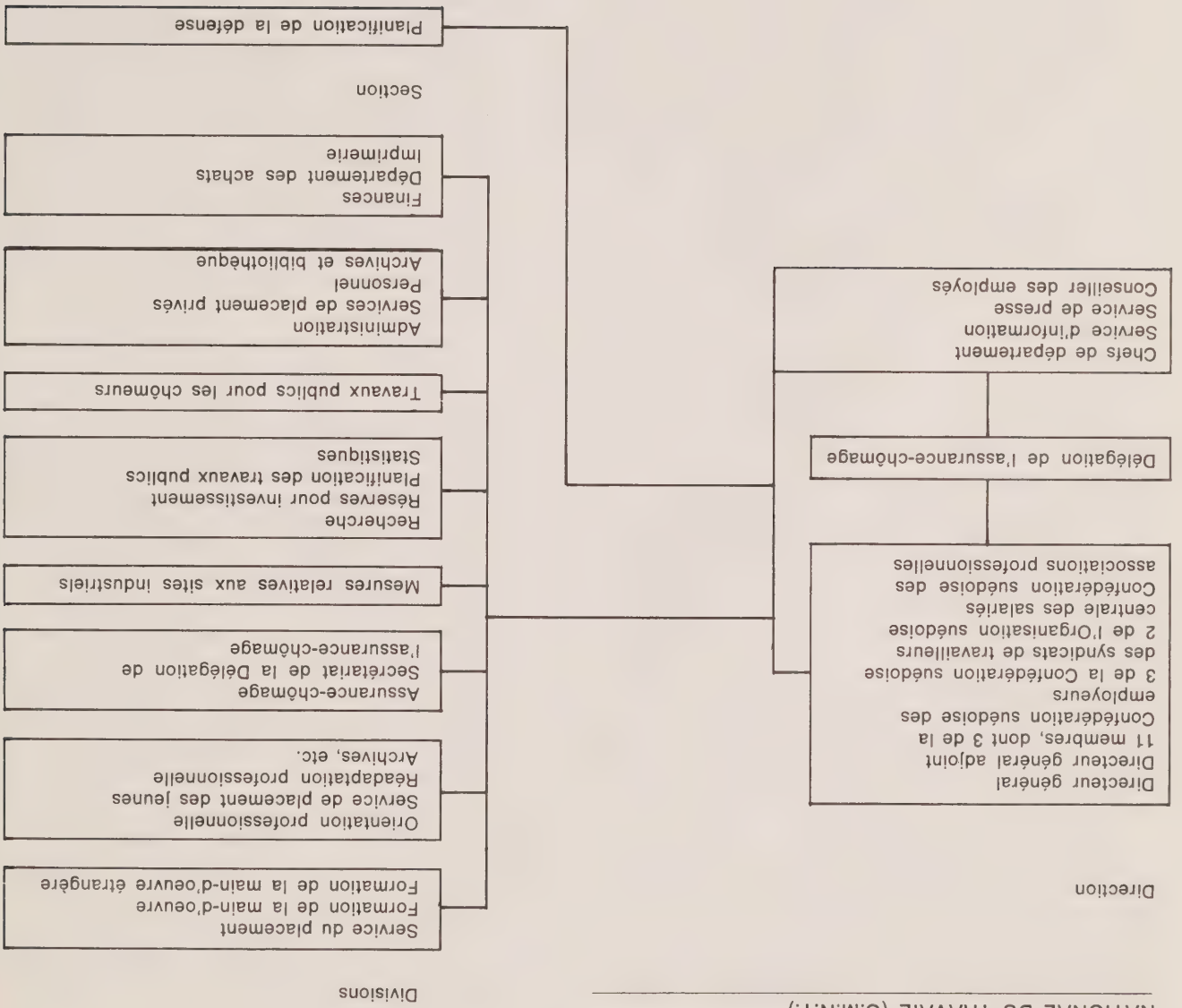


Ayant déjà en 1963 établi tous les éléments d'un système complexe et unitié de programmes, la Suède a pu consacrer les dix années suivantes à la recherche, à l'expansion et à l'adaptation des priorités, face à l'évolution économique nationale et internationale. L'économie de la Suède, essentiellement

de libre entreprise et orientée vers l'exportation, était aussi sensible que les autres aux boom et aux faillites diverses qu'a connus l'économie mondiale depuis la Deuxième Guerre. La tâche des administrateurs de la politique de main-d'œuvre a donc été de protéger la main-d'œuvre des coups auxquels elle était exposée. Les efforts ont été économi-ques et le chômage qui en résulte ont suscité autant de crainte que les brusques redressements économiques qui créent une "surchauffe" du marché du travail et provoquent une hausse de la demande de main-d'œuvre, des pressions pour l'augmentation des salaires et de l'agitation ouvrière. La C.M.N.T. qui s'occupait initialement de l'aspect "offre" du marché du travail a été amenée, de par son rôle de "stabilisateur", à s'occuper également de l'aspect "demande". Il sera plus facile de comprendre cela en examinant les programmes et les sous-programmes de la C.M.N.T.

3 Les programmes sont en caractères gras italiques, et les sous-programmes en italiques.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DU MARCHÉ
NATIONAL DU TRAVAIL (C.M.N.T.)



Politique et programmes de main-d'oeuvre de la Suède en une décennie mouvementée, 1963 à 1973

N. Costy

QUELQUES FAITS IMPORTANTS SUR LE MARCHÉ NATIONAL DU TRAVAIL EN SUÈDE, DE 1963 À 1973

La population est restée assez stable atteignant 8 millions en 1970.

La population active s'est accrue lentement elle aussi, et compte 3.9 millions de travailleurs, âgés de 16 à 74 ans (8% en agriculture et foresterie, 29% dans la fabrication et les mines, 10% dans la construction et 53% dans l'administration publique et le secteur des services).

Le taux d'activité des femmes est passé de 36% environ en 1963 à 40% en 1973, et représente 53.6% de la population féminine.

Les conditions géographiques et le climat de la Suède sont semblables à ceux de certaines régions du Canada. L'économie de la population claissemée du nord et du sud de l'Arctique est basée principalement sur quelques activités primaires d'extraction et de traitement, tandis que dans les régions populeuses du centre et du sud-est l'économie traditionnellement agricole a cédé la place à une économie basée sur les secteurs secondaires et tertiaires.

Les taux de chômage de 1963 à 1973 ont varié entre 0.7% et 4.0%.

L'immigration a varié entre un minimum de 23,800 immigrants en 1963 et le plafond de 73,500 en 1970. En 1972, alors que le taux de chômage était relativement élevé, 25,600 immigrants ont été admis. L'immigration totale de 1963 à 1972 a été de 406,400 personnes.

La Commission du marché national du travail est le seul organisme autorisé à servir d'intermédiaire entre les travailleurs et les employeurs. Les agences privées de placement à but lucratif sont interdites mais quelques agences privées peuvent fournir gratuitement des services de placement à certains groupes professionnels ou à des handicapés.

OBJECTIFS ET MOYENS

L'enquête sur la politique de main-d'oeuvre en Suède, publiée par le Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'O.C.D.E., a démontré que la Suède n'a pas seulement établi les fondements d'une politique moderne et rationnelle en matière d'administration nationale de la main-d'oeuvre, mais qu'elle a su élaborer et appliquer avec succès de nombreux programmes de main-d'oeuvre, où elle est passée maître.

M. Costy a été premier secrétaire (Main-d'oeuvre et Immigration) à l'Ambassade du Canada à Stockholm (Suède).
Ce modèle porte le nom de l'économiste suédois qui l'a conçu, M. Gösta Rehn, Chef de la Direction de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'O.C.D.E.

En adaptant à sa politique le modèle Rehn,¹ la Suède s'est fixée comme objectif une activité économique équilibrée assurant un taux d'emploi de 96% - 97% et elle a alloué une proportion de plus en plus grande de ses ressources à la protection des travailleurs et des employeurs suédois contre les vicissitudes d'un marché du travail entièrement libre.

Outre les ressources, une politique nationale de main-d'oeuvre efficace doit idéalement compter sur une infrastructure qui assure la collaboration des diverses "parties" du marché du travail. En Suède, cet objectif est réalisé grâce au pouvoir total accordé à la Commission du marché national du travail² pour administrer les activités de la main-d'oeuvre. La Commission se compose d'un président et d'un vice-président nommés par le Gouvernement, de représentants des associations nationales de travailleurs et d'employeurs et de représentants de groupes spéciaux (main-d'oeuvre féminine et agricole). On retrouve au niveau régional la même structure. Il y a 24 Commissions régionales du travail et chacune est présidée par le Gouverneur du comté qui occupe le poste le plus élevé dans l'administration publique. Les commissions de comté ont la double responsabilité de s'assurer que la Commission nationale est toujours informée de tous les aspects des conditions et des besoins locaux du marché du travail et d'administrer les services de main-d'oeuvre offerts à la population par le truchement de bureaux du Service du placement.

En 1955-1956, le budget de la C.M.N.T. était de 125 millions de couronnes suédoises (\$25,000,000). En 1963, il avait atteint 838 millions (\$167,000,000) et en 1973, les prévisions budgétaires étaient de 3,474 millions (\$772,000,000). Le budget de la C.M.N.T. représente 5.25% du budget de la Suède pour 1973-1974. Exception faite d'un transfert de 680 millions de couronnes pour relever le budget de l'assurance-chômage, la Commission dispose pour 1973-1974 de 2,800 millions de couronnes (\$622,000,000) pour soutenir directement des programmes de main-d'oeuvre et pour ses frais d'administration. Ce budget ne doit pas être jugé restrictif puisque, comme l'a déclaré un fonctionnaire de la C.M.N.T., la Commission dispose en réalité d'un budget ouvert c'est-à-dire d'un budget qui peut augmenter au besoin.

La C.M.N.T. a été créée en 1931, après une période de conflits et de luttes entre travailleurs et employeurs. Pratiquement autonome, ses attributions sont fixées par une loi passée en 1966 et révisée en 1972. Elle relève du Ministère du Travail et du Logement.

C.M.C. Ce nouveau système permet d'assurer une pré-sélection continue des clients et de les répartir sur trois "palliers", selon leur degré de disponibilité au travail. Ce procédé permet d'accroître le nombre de clients aidés, plus rapidement et moins cher. Le principe de l'effort individuel a été appliqué aux personnes aptes à travailler directement. Les renseignements sur les emplois sont consignés dans un bottin – banque d'emplois, et la personne qui cherche du travail examine elle-même cette liste pour y choisir les emplois pour lesquels elle aimerait être présentée. Les clients qui auront vraisemblablement des difficultés à trouver un emploi reçoivent des conseils supplémentaires et peuvent être renvoyés à un programme de formation ou recevoir une subvention de mobilité pour chercher de l'emploi dans une autre région. Au troisième palier sont les clients défavorisés ou les gens qui ont cessé d'être actifs depuis un certain temps. À ceux-là, on procure l'aide d'experts de façon concentrée, sur une base individuelle. Les efforts du Ministère pour desservir les personnes ayant des problèmes particuliers se sont concrétisés aussi par la création d'une nouvelle direction (la Direction des programmes spéciaux) chargée de coordonner l'application de toute la

gamme des services de main-d'œuvre offerts aux défavorisés. Le programme de l'emploi d'été des étudiants a été encore appliqué par le Ministère en 1972. En tout, 137 bureaux spéciaux de placement des étudiants ont été créés au Canada et environ 40% des étudiants en quête d'un emploi d'été (1,200,000 au total) se sont inscrits auprès de ces bureaux; 130,000 d'entre eux ont pu trouver de l'emploi par leur entremise. En 1972, près de 3,800,000 personnes se sont inscrites dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada, soit environ un demi million de plus que le total de 1971. Plus de 1,300,000 emplois vacants ont été signalés par les employeurs au cours de l'année. Le nombre de placements effectués par l'entremise des Conseillers des Centres de Main-d'œuvre du Canada, s'élève à près d'un million, contre 800,000 en 1971. Au cours de l'année, la liaison entre les bureaux de la Commission d'assurance-chômage et les Centres de Main-d'œuvre du Canada a été étendue. Dans 144 collectivités sans chômage a été mis en place pour aider les personnes à remplir leurs demandes de prestations.

Le Gouvernement fédéral a lancé un certain nombre de nouveaux programmes de création d'emplois pendant l'hiver 1971-1972 afin de résorber le chômage saisonnier. Deux programmes importants, administrés par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, soit le Programme des initiatives locales et le Programme de formation en cours d'emploi de la main-d'œuvre du Canada, ont connu un tel succès qu'on les a repris cet hiver.

Dans le cadre du Programme des initiatives locales, le Ministère a accordé des subventions à des municipalités et à des groupements privés qui ont présenté des projets non lucratifs et d'intérêt public. Au cours de la première année, le Programme des initiatives locales a créé 310,000 mois-hommes d'emploi jusqu'au 31 mai 1972. Par suite du succès du Programme, environ 1,300 initiatives ont été prolongées jusqu'au 30 novembre 1972, créant ainsi 82,000 mois-hommes d'emploi de plus. Les subventions totales pour 1971-1972 ont été de \$190,000,000. L'objectif du programme pour 1972-1973 est de créer 330,000 mois-hommes d'emploi, avec un budget de \$165,000,000.

Le Programme de formation en cours d'emploi a été conçu afin d'aider les employeurs à embaucher des chômeurs et à leur faire acquérir des compétences recherchées sur le marché du travail. Disposant d'un budget de \$50,000,000, le programme a permis de créer 166,700 mois-hommes d'emploi en 1971-1972. Les objectifs et le budget de 1972-1973 sont les mêmes. Vu son succès, le Programme de formation en cours d'emploi est devenu un programme permanent du Ministère.

1 Nous sommes reconnaissants aux Services d'information du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration de leur aide pour la préparation de la présente section.

prématûrement. Aux termes des autres modifications apportées à la Loi, la formation en cours d'emploi était incluse; le Ministère pouvait conclure des contrats de formation dans l'industrie avec des associations ou des groupes d'employeurs qui n'étaient pas en mesure d'établir seuls leurs propres programmes de formation; et les méthodes de paiement aux provinces pour l'achat de cours de formation de la Main-d'œuvre du Canada étaient simplifiées.

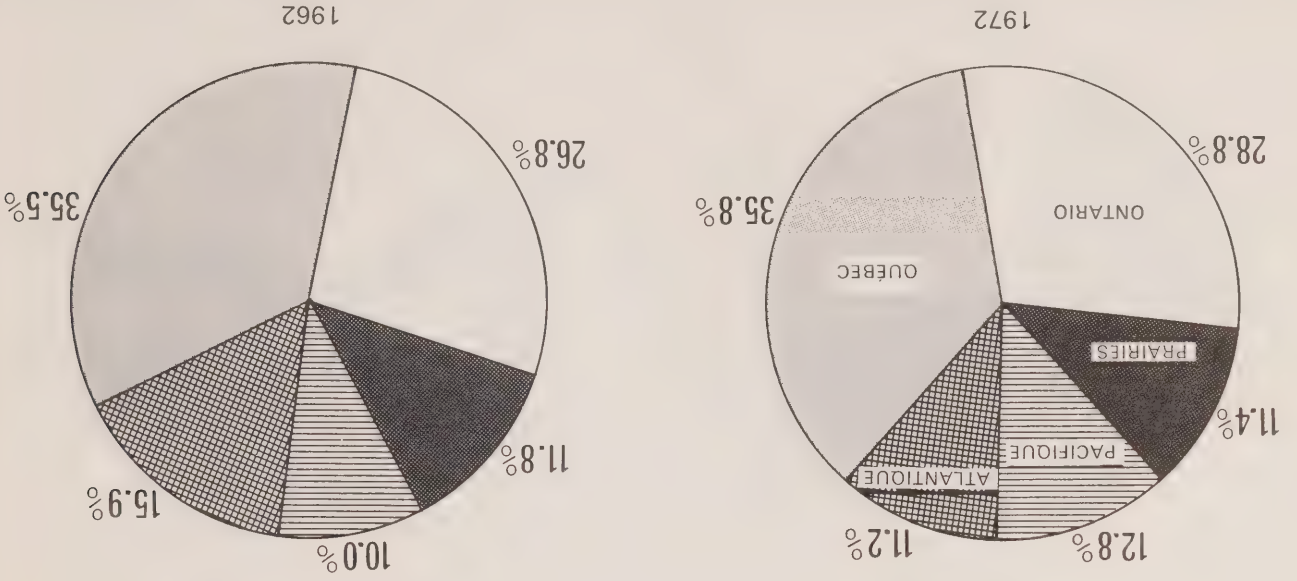
Quant à l'immigration, des nouvelles mesures administratives visant à accélérer les enquêtes pour admettre les immigrants sont entrées en vigueur le 22 juin 1972. Il s'était accumulé un nombre considérable de demandes émanant de visiteurs étrangers au Canada afin d'obtenir le statut d'immigrant reçu, et il a fallu engager du personnel supplémentaire pour étudier et noter ces demandes. Le 3 novembre, le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Monsieur Bryce MacKasey, a annoncé la suspension provisoire du droit des visiteurs à présenter une demande de statut d'immigrant reçu au cours de leur séjour au Canada. En conséquence, on passa une nouvelle réglementation, entrée en vigueur le 1er janvier 1973, pour que tous les visiteurs étrangers au Canada qui cherchaient un emploi soient obligés de demander un visa d'emploi. De même, tous les visiteurs dont le séjour dépassait trois mois devaient s'inscrire auprès d'un bureau d'immigration. Le nouveau Ministère, Monsieur Robert Andras, a indiqué que ces règlements avaient pour objet de protéger les travailleurs canadiens de l'embauchage abusif de travailleurs étrangers, et de doter les représentants ministériels de meilleurs instruments de contrôle de l'immigration.

Près de 4,900 asiatiques, faisant partie des 35,000 personnes expulées d'Ouganda, ont été accueillies par le Canada en automne 1972. Les premiers arrivants ont d'abord été logés, le 28 septembre, à la caserne de Longue Pointe, près de Montréal, d'où ils ont été acheminés un peu partout au Canada, à leur point de destination. Les principaux centres ont formé des comités d'aide pour leur procurer du logement et des emplois et les installer au Canada. Près de 40% d'entre eux se sont établis en Ontario, 30% en Colombie-Britannique, 20% au Québec et 5% respectivement dans les provinces de l'Atlantique et dans les Prairies.

En 1972, une importante étude sur la restructuration des méthodes de fonctionnement des Centres de Main-d'œuvre du Canada a été entreprise. Cette étude vise à améliorer les services offerts aux clients, notamment aux chômeurs chroniques. Un nouveau système de services a été mis au point et expérimenté dans la région Ottawa-Hull, par l'entremise des

Le 26 avril 1972, on a annoncé des modifications à la Loi sur la formation professionnelle des adultes. L'une de ces modifications consiste en l'élimination des trois années d'activité préalables à l'admissibilité aux prestations de formation. Le ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Monsieur Bryce MacKasey, a déclaré à la Chambre, le 5 mai, que la clause de trois ans visait à accorder priorité, en matière de formation, aux travailleurs d'un certain âge qui n'avaient pas eu l'occasion de recevoir de formation professionnelle ou de suivre des cours adéquats dans leur jeunesse. Cependant, ce critère avait entraîné, ce qui n'était pas prévu, une discrimination envers les jeunes travailleurs ou les femmes qui entraient sur le marché du travail. En vertu de la loi modifiée, le stagiaire devait être âgé d'au moins un an de plus que l'âge de fin de scolarité dans la province de résidence, de façon à ne pas encourager les jeunes à quitter l'école

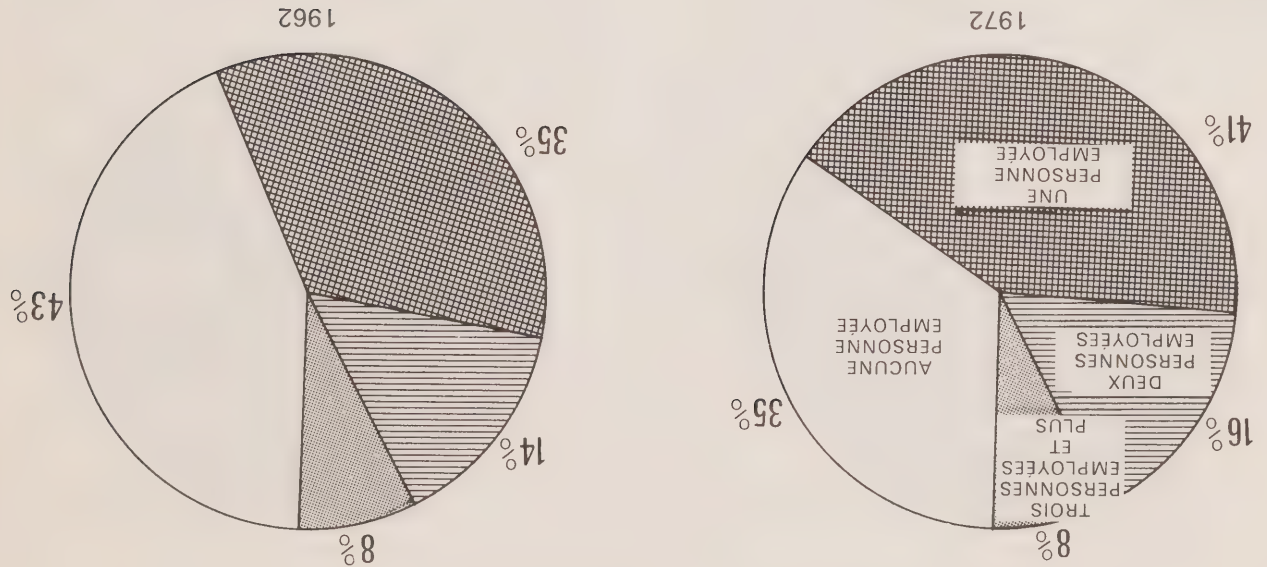
SOURCE: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada



CHÔMEURS DANS LES RÉGIONS

Graphique 6

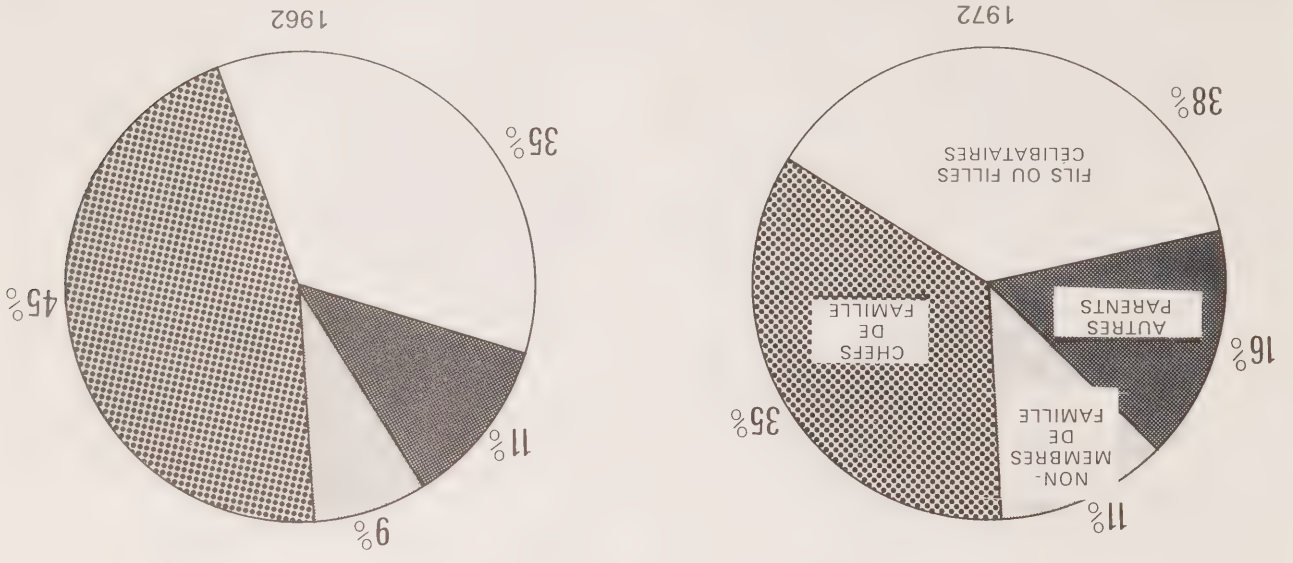
SOURCE: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada



FAMILLES COMPTANT UN CHÔMEUR OU PLUS

Graphique 5

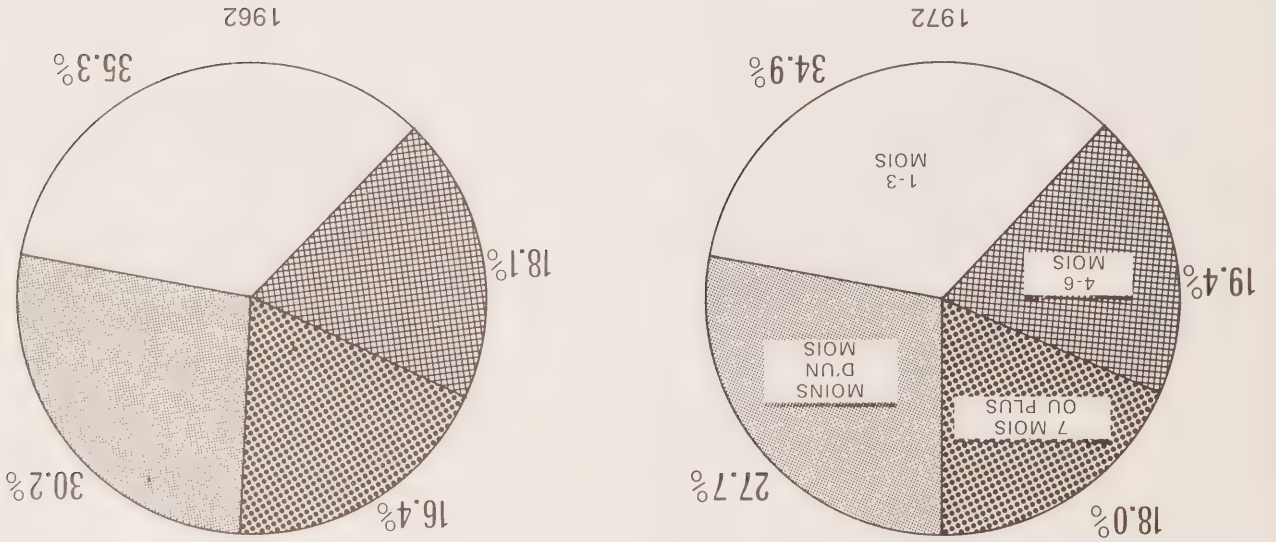
SOURCE: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada



SITUATION FAMILIALE DES CHÔMEURS

Graphique 4

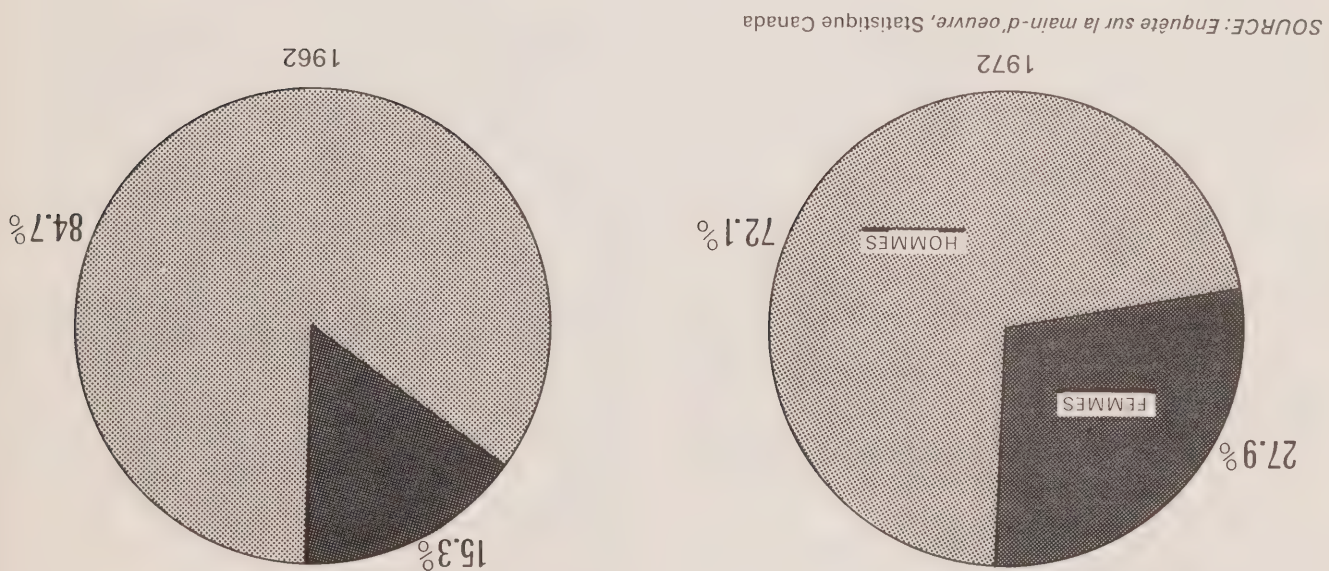
SOURCE: Enquête sur la main-d'oeuvre, Statistique Canada



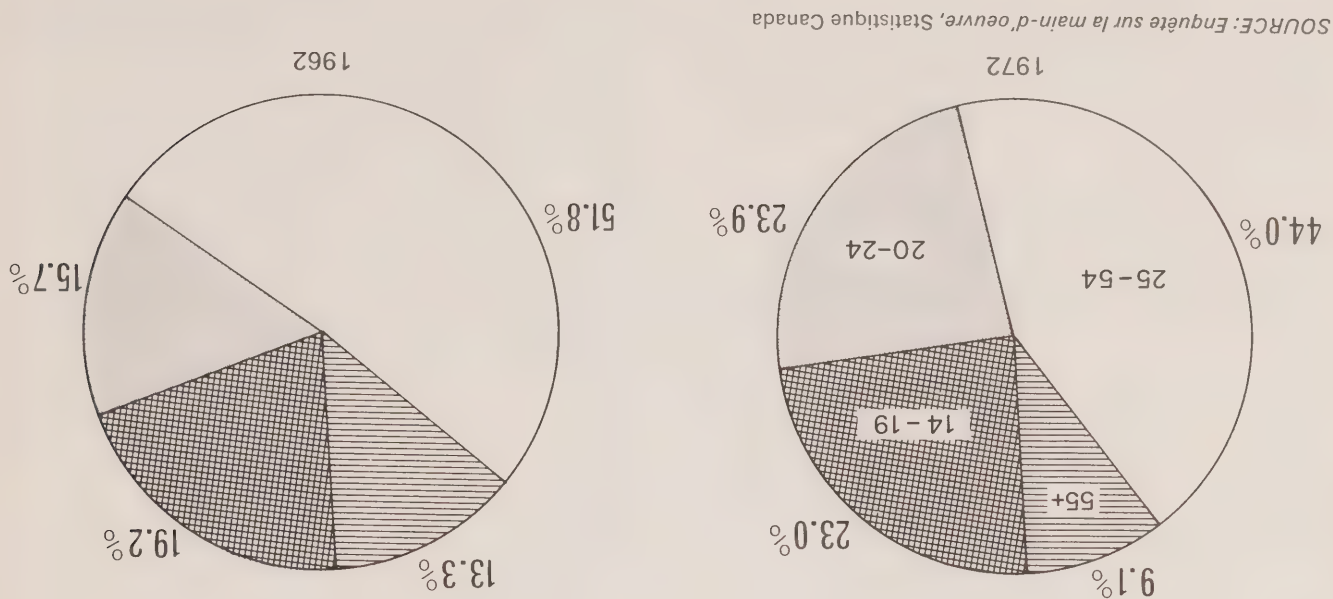
RÉPARTITION DES CHÔMEURS, SELON LA DURÉE DU CHÔMAGE

Graphique 3

Graphique 1
RÉPARTITION DES CHÔMEURS, SELON LE SEXE



Graphique 2
RÉPARTITION DES CHÔMEURS, SELON L'ÂGE



A l'exception des régions de l'Atlantique et du Pacifique, la répartition des chômeurs par région en

FAMILLES (EN MILLIERS) COMPTANT UN CHÔMEUR OU PLUS	1972	1971	Aucune personne employée	Total	Trois Une Deux per- sonnes em- ployées	Une ou plusieurs personnes employées
	456	461	159	297	185	36
	165	295	180	76	38	

Canada Atlantique Québec Ontario Prairies Pacifique	1972	6.3	9.0	8.3	4.8	4.5	7.6
	1971	6.4	8.6	8.2	5.2	4.5	7.0

TAUX DE CHÔMAGE (%) AU CANADA
ET DANS LES RÉGIONS

1972 n'est pas tellement différente de celle de 1962. Les taux chômage des régions de l'Atlantique, du Pacifique et du Québec sont restés supérieurs au taux moyen de chômage national en 1972. De 1971 à 1972, le taux de chômage a diminué en Ontario mais est resté le même dans les Prairies. Dans toutes les autres régions, il a augmenté.

Comme la proportion d'adolescents et de jeunes adultes dans la population a augmenté, la proportion de jeunes chômeurs a également augmenté au cours des années. Par ailleurs, la proportion des adultes de 25-54 ans et de 55 ans et plus a diminué. Au cours des deux dernières années, la situation était la suivante dans ces groupes d'âge:

Taux de chômage	Chômeurs				
	(en milliers)				
	1972	1971	1972	1971	1971
14-19 ans	129	131	13,6	14,6	
20-24 ans	134	125	9,5	9,2	
25-54 ans	247	243	4,6	4,7	
55 ans et plus	52	54	4,5	4,6	

La répartition des chômeurs selon le sexe et selon l'âge ne donne pas une idée exacte de la gravité de la situation. Elle ne fournit pas de renseignements sur la durée du chômage ni sur la situation familiale des chômeurs.

En 1972, près d'un cinquième du nombre total de chômeurs ont été sans emploi pendant sept mois ou plus. Nombreux étaient les chômeurs "chroniques" et les personnes difficiles à placer. Un autre cinquième des chômeurs ont été sans emploi de 4 à 6 mois. C'était surtout des personnes en chômage cyclique ou structurel. Un peu plus du tiers des chômeurs ont été sans emploi pendant un à trois mois et ont probablement été victimes du chômage saisonnier. Le reste des chômeurs, c'est-à-dire ceux qui ont été sans emploi pendant moins d'un mois appartiennent en grande partie à la catégorie des chômeurs frictionnels (personnes qui changent d'emploi).

Si l'on compare les différentes "portions" des cercles du graphique (3), on constate que l'augmentation de la proportion de personnes en chômage pendant de longues périodes, c'est-à-dire pendant sept mois et plus ou pendant 4 à 6 mois est une caractéristique inquiétante. Toutefois, le nombre réel de chômeurs chroniques a diminué au cours des deux dernières années. Le nombre de chômeurs sans emploi pendant sept mois ou plus est tombé de 113,000 en 1971 à 101,000 en 1972. Dans toutes les autres catégories il y a eu augmentation.

CHÔMEURS, SELON LA DURÉE DU CHÔMAGE

(en milliers)

	moins			
	7 mois et plus	4 à 6 mois	1 à 3 mois	d'un mois
1972	101	109	196	146
1971	113	106	188	146

Un autre facteur qui nous permet de connaître la gravité de la situation du chômage, et pour lequel nous disposons de statistiques, est la situation familiale des chômeurs. En 1972, comme par le passé, la plupart des chômeurs n'étaient pas des chefs de famille; ces derniers représentaient 35% des chômeurs. Les filles et les fils célibataires représentaient 38%, les autres parents, 16% et les non-membres d'une famille, 11%. Il est bon de remarquer, au graphique 4, que le chômage des chefs de famille a considérablement diminué au cours des dix dernières années, tandis qu'il a augmenté sensiblement pour les "autres parents". Toutefois, au cours des dernières années, l'augmentation la plus importante est celle des chômeurs "non-membres" d'une famille. C'est ce qu'indique le tableau suivant:

CHÔMEURS SELON LA SITUATION FAMILIALE

(en milliers)

Membres d'une famille				
Non-membres	Fils ou			
	Autres membres	Chefs de filles	Total famille	Total chômeurs
1972	571	509	202	214
1971	572	516	212	213
1971	62	93	91	56

On peut étudier la situation familiale d'une autre façon en considérant les familles qui comptent des chômeurs en même temps que des personnes en emploi, et celles où personne n'est employé. En 1972, parmi les familles touchées par le chômage, 35% ne comptaient aucune personne en emploi. Environ 41% comptaient une personne en emploi, 16% en comptaient deux et 8%, trois ou plus. Le graphique 5 indique que la proportion de familles plus touchées par le chômage, c'est-à-dire les familles où personne n'était employé, a considérablement diminué. Comme l'indique le tableau suivant, le même phénomène s'est produit entre 1971 et 1972.

* Une famille est "un groupe de deux personnes et plus qui vivent ensemble dans même logement et qui sont apparentées par le sang, le mariage ou l'adoption".

Le marché national du travail en 1972

A. B. Arif

VUE D'ENSEMBLE

La demande de main-d'oeuvre est fonction de la demande globale de biens et services. D'après les estimations de la dépense nationale brute, qui représente la demande globale, le rythme du redressement économique s'est maintenu en 1972, en dépit d'une situation plutôt ternie au troisième trimestre. La dépense nationale brute, corrigée des variations saisonnières, en prix de 1961, a bien augmenté de 5.5% en 1971, et, quoique nous ne disposions pas encore des données de 1972, une augmentation semblable se sera sans doute produite en 1972. Une accélération du taux de croissance en 1973 est prévue.

La croissance économique accélérée a provoqué l'augmentation de l'emploi est passé de 1.3% en 1970, à 2.5% en 1971 et à 3.1% en 1972. Malheureusement, le chômage demeure élevé et n'a que faiblement diminué de 6.4% en 1971 à 6.3% en 1972. La moyenne annuelle du nombre de chômeurs a en effet atteint le chiffre record de 562,000 personnes. Il faut insister sur le fait que cet accroissement n'est pas dû à une augmentation anormale de la population en âge de travailler, augmentation qui n'est que de 2.3%, contre 2.5% l'année précédente, et 2.6% en 1970, mais plutôt à l'augmentation du taux d'activité de cette population. Le taux d'activité en 1972 est de 56.5%, alors qu'il était de 56.1% en 1971. Même si un plus grand nombre de personnes ont trouvé des emplois, un plus grand nombre également cherchaient du travail.

TAUX D'ACTIVITÉ

Il nous a donc semble nécessaire d'étudier les taux d'activité annuels afin de savoir si les tendances n'avaient pas subi de déformation. Le taux global d'activité a augmenté ces dernières années parce qu'un plus grand nombre de femmes sont entrées sur le marché du travail, des femmes mariées surtout. C'est là une manifestation d'un mouvement "séculier", provoqué par des changements sociaux, la diminution du taux de natalité, l'urbanisation et l'expansion du secteur des services, lequel emploie un très grand nombre de femmes. Dans une certaine mesure, cette situation signifie que les travailleurs secondaires sont entrés sur le marché du travail alors que le chômage était soutenu. C'est là l'effet d'encouragement de l'augmentation des emplois, augmentation à laquelle ont contribué les programmes spéciaux d'emploi qui ont incité certaines personnes, M. Arif est le Chef de la Division de l'analyse du marché national du travail, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Toutes les statistiques sont celles de l'Enquête sur la main-d'oeuvre de Statistique Canada.

ordinairement inactives, à chercher du travail. Evidemment, il faudrait faire des recherches pour vérifier ces hypothèses. Les tendances des taux d'activité sont données au tableau suivant:

TAUX D'ACTIVITÉ (%) 1968-1972					
	1972	1971	1970	1969	1968
Total	56.5	56.1	55.8	55.8	55.5
Hommes	76.2	76.1	76.4	76.6	77.0
Femmes	37.1	36.5	35.5	35.2	34.4
Femmes mariées	33.9	33.0	32.0	31.2	29.6

PROFIL DU CHÔMAGE

Quel genre de personnes sont en chômage et comment se sont-elles comportées en 1972? Bien qu'il soit impossible de traiter de tous les aspects de la question dans un article de ce genre, nous allons essayer tout au moins d'en montrer les traits les plus importants, à savoir:

- La répartition des chômeurs selon le sexe
- La répartition des chômeurs selon l'âge
- La répartition des chômeurs selon la durée du chômage
- La situation familiale des chômeurs
- Les familles comptant un chômeur ou plus
- Les chômeurs par région
- Les étudiants sur le marché du travail l'été.

Comme l'indique le graphique 1, sur 100 chômeurs en 1972, 72 étaient des hommes et 28, des femmes. Ce rapport a changé depuis dix ans. En effet, en 1962, pour 85 hommes en chômage, il y avait 15 femmes. Cette différence est due au fait qu'un plus grand nombre de femmes aujourd'hui cherchent un emploi. Le tableau suivant donne le nombre d'hommes et de femmes en chômage au cours des deux dernières années, ainsi que les taux de chômage correspondants.

En chômage (en milliers)		Hommes Femmes		Taux de chômage (%)	
		Hommes Femmes			
1972	405	157	6.8	5.3	
1971	408	144	7.0	5.1	

Le titre de l'article intitulé "Democratic"
dans la Revue de la main-d'oeuvre du Canada,
vol. 6, n° 2, à la page 17 de la version
anglaise, devrait se lire "Demographic"

E R R A T U M

Canada Manpower Review, Vol. 6 No. 2
Page 17, English Version, Title of Article:
"Democratic" should read "Demographic"

E R R A T A

Table des matières

A. B. Arif: Le marché national du travail en 1972	1
N. Costy: Politique et programmes de main-d'oeuvre de la Suède en une décennie mouvementée, 1963 à 1973	9
L. G. McCabe: Prévisions à court terme de l'activité par principaux groupes démographiques	17
Résumé de publications récentes	25
Appendice statistique	31

La *Revue de la main-d'oeuvre du Canada* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits importants qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue de la main-d'oeuvre* du Canada, Pièce U-718, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Les idées avancées sont propres aux auteurs de l'article et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Ministère.

Revue Canadienne de la Main-d'œuvre

VOL. 6 NO. 2
DEUXIÈME TRIMESTRE
1973



Main-d'œuvre et Immigration
Manpower and Immigration

Canada Manpower Review

VOL. 6 NO. 3
THIRD QUARTER
1973



CAI MI12
C15

Manpower and Immigration Main-d'œuvre et Immigration

Canada Manpower Review

Third Quarter 1973



Manpower and Immigration

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

Foreword

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of significant manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-718, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

The opinions expressed in the articles are those of the authors and do not necessarily represent the views of the Department.

Table of Contents

	<i>Page</i>
Review of Manpower and Immigration Developments	1
D. E. Foohey: Introduction to Macro-economics ...	5
John Newark: Local Initiatives Program, 1972-1973	23
Summaries of Recent Publications	27
Statistical Appendix	31

THE EMPLOYMENT SITUATION: FIRST HALF 1973¹

The remarkable growth in employment was an outstanding feature of the Canadian labour force in the first half of 1973. There was an increase of 413,000, or 5.1 per cent, in the number of persons employed in Canada in the first half of the year as compared with the same period in 1972. This is a high rate of employment growth by any standard. Even in the best years of the 1960s growth rates were not up to the first-half 1973 levels. Employment in 1973 grew stronger as the year progressed and by June was 529,000, or 6.2 per cent, above June of 1972. The labour force in the first six months of the year increased by 4.5 per cent over the level of the first half of 1972.

The national seasonally-adjusted unemployment rate declined continuously from 6.7 per cent of the labour force in December 1972 to 5.2 per cent in May of 1973. In June, the rate rose slightly to 5.3 per cent. By region, the seasonally adjusted rate in the Atlantic provinces remained high throughout this period, falling below the eight per cent level only once, while in Quebec and British Columbia rates were generally in the six to eight per cent range in the first half of 1973. Ontario and the Prairie provinces had the lowest adjusted unemployment rates in this period, varying from three to five per cent of the labour force.

The actual number of persons unemployed in the first half of 1973 was 586,000, or 22,000 below the comparable figure in the previous year. This decline was entirely among males; unemployment among females increased slightly in this comparison. The only region to show a significant change over the year was Ontario, where a drop of 20,000 took place. In the other four regions there was little change. The actual unemployment rate for Canada in the first half of 1973 was 6.4 per cent, as against 6.9 per cent in the January-June period of 1972.

Unemployment among young people has been a matter of some concern in recent years and there was a definite improvement in their situation in the first half of 1973. The seasonally-adjusted unemployment rate for persons aged 14-24 years declined from 11.2 per cent in January to 9.1 per cent in June of this year. During the same period, the adjusted employment figure rose from 2,173,000 to 2,319,000.

In the first six months of 1973, rates of employment growth were highest in the Atlantic provinces where there was a 6.6 per cent gain. Quebec and British Columbia each experienced a 5.4 per cent growth rate. Percentage increases in Ontario and the Prairie provinces were also quite respectable in this period at 4.7 and 4.3 per cent respectively. These figures represent the percentage increase in employment in the first six months of this year compared with the same period in 1972. In actual numbers, job increases over this period were: Ontario, 150,000; Quebec, 118,000; Prairie provinces, 58,000; Pacific region 47,000; and the Atlantic provinces, 40,000.

Employment gains in the first six months of this year over the first half of 1972 were well distributed among the various industrial sectors. Growth rates were highest in retail trade, construction, durable manufacturing, and electric power and other utilities. Large increases in actual employment took place in trade, services, manufacturing and the transportation and communications industries. Year-to-year changes in the primary industries, which are steadily becoming relatively less important in Canada, were not significant.

Occupationally, substantial numbers of workers were added to the clerical, professional and technical, craftsmen and service groups in the first half of 1973 over the like period of 1972. These four categories accounted for 400,000 additional jobs over this period. There was an unusually large drop in employment among labourers and unskilled workers in this comparison, from 350,000 to 288,000.

¹ Employment and unemployment statistics in this article are from the Labour Force Survey, Statistics Canada.

Job vacancies in the first half of 1973 remained at the high level reached in late 1972. Shortages of skilled workers became acute and the chronic scarcity of service workers continued. Manufacturing plants were busy and unfilled vacancies existed among the machining trades, cabinet makers, sewing machine operators and other skilled occupations. Construction tradesmen were in strong seasonal demand with few journeymen available. The hospitality industry was having trouble in the early summer attracting and keeping staff, such as cooks, maids and waitresses. Extensive shortages of loggers in Quebec and New Brunswick existed throughout the season. In the mining industry, employment opportunities developed in coal and base-metal mines in western Canada and there was a revival of demand from Ontario gold mines. Programs of the Department of Manpower and Immigration helped to ease the shortage situation. The movement of Caribbean workers met part of the demand for farm workers, and some seasonal requirements in manufacturing were eased by the on-the-job training program.

The demand for 1973 university and college graduates was reported as stronger than last year and especially good for community college technical graduates. Salaries offered were up 5 to 7 per cent on the average. Among the disciplines in strong demand were business administration and engineering. Job offers for MBAs in Quebec were more than the existing programs could handle. Shortages of graduate nurses were reported, in part the result of a shift in training from hospitals to academic institutions. Opportunities for teachers, however, were poor and in some areas no new hirings of elementary school teachers took place for the first time in a quarter-century. At the secondary school level, the situation was least satisfactory for graduates in modern languages, history and the social sciences. This year Australia and New Zealand showed little interest in Canadian teachers. Some graduates had found jobs in these countries in the previous two years. Contrary to the situation in the United States, the employment picture for new Ph.D.s was said to be excellent, with little unemployment among them.

Employment for students working during the summer was reported above last year's level. As of June, a total of 697,000 students had found jobs, compared with 588,000 in the same month in 1972. The unemployment rate for students aged 14-24 years was 11.3 per cent in June 1973 and 14.3 per cent in the same month last year. Special manpower centres for students were set up in some 200 localities across the country by the Department of Manpower and Immigration.

IMMIGRATION APPEAL BOARD ACT

A bill to amend the Immigration Appeal Board Act (Bill C-197) was given first reading in the House of Commons on June 18, 1973, by Manpower and Immigration Minister Robert Andras and given royal assent on July 27. In the debate on the bill, Mr. Andras said that it had two policy objectives. First, it would provide an opportunity for the adjustment of the status of most persons who had lived in Canada since November 30, 1972, without a claim to residence. Secondly, the legislation was intended to restore order to the appeal process and to eliminate a large backlog of cases awaiting hearing by the Immigration Appeal Board.

The new law was proclaimed August 15. Persons seeking adjustment of their status were given 60 days – until October 15 – to apply for permanent residence and to appeal if their application was turned down. The people expected to benefit most from the adjustment program were those who had arrived in Canada between November 3 and November 30, 1972. The right of visitors to apply for landed immigrant status was revoked on November 3, but many people who had made prior travel arrangements were en route to Canada at that time. Foreign students or seasonal workers who were here under agreement to return to their home countries were not permitted to apply for landed immigrant status under the new provisions. Legislation to amend the Immigration Act (Bill C-212) to provide legal authority for revoking the right of visitors to apply for landed immigrant status was introduced on July 17 and given royal assent July 27. Decisions of the Immigration Appeal Board and the Federal Court had ruled that the regulations of November 3 were contrary to the Act.

The amendments to the Immigration Appeal Board Act also provided for an expansion in the size of the Board to permit it to deal more efficiently with its heavy backlog of appeals. Up to seven new members may be appointed to the Board for terms up to two years. Appeals may be heard during this period by single-member boards; previously, a panel of three was required. The backlog of appeals against deportation, which was 12,700 in January, had reached 17,500 by the end of May. Future appeal rights will be granted only to those persons who had been issued an immigration or non-immigrant visa abroad and who had been ordered deported for any reason while seeking admission at a port of entry; to those who came forward under the adjustment program; and finally to persons who have a substantial claim to refugee status or Canadian citizenship.

Mr. Andras also announced that the government was working towards a thorough revision of Canada's immigration law. A review of the whole field of immigration policy was being undertaken, with an eye to the needs of Canada a decade from now, as well as to-day. Proposals based on this review will be written into a policy paper for submission to Parliament and to the Canadian public for examination and debate before a new act is drafted.

IMMIGRATION AND EMIGRATION, 1972

Immigration to Canada in 1972 was about the same as in the previous year, following a downward trend that started in 1967. Arrivals during the year were 122,006, compared with 121,900 in 1971. Two special circumstances affected the immigration total in 1972. The first was the special movement of Asians expelled from Uganda, under which 5,021 persons arrived during the year. Secondly, about 35,000 non-immigrant visitors were granted landed immigrant status in 1972. These people had come to Canada in the previous two or three years. In the first quarter of 1973, immigration showed an upward trend as the total was 26,288, or 12 per cent higher than the comparable 1972 figure. The Ugandan Asian movement was still going on in 1973 and an overall total of 6,400 persons had come to Canada under this movement up to June.

Figures released by the Immigration and Naturalization Service of the United States Department of Justice showed that the number of emigrants to the United States whose country of last permanent residence was Canada totalled 16,329 in 1972. This was 22 per cent below the figure of 21,039 for 1971. The 1972 total consisted of 7,397 who were classified by occupation and 8,932 housewives, students, children, retired people and other groups. Emigration from Canada to the United States declined among almost all occupational groups in 1972 from 1971. Data for specific occupations, with 1971 figures in parentheses, were: nurses, 611 (939); engineers, 282 (511); physicians and surgeons, 360 (505); secretaries, 310 (366); cooks, 203 (299); mechanics and repairmen, 226 (289); and carpenters, 109 (146). In 1972, there was a small increase in the number of waiters and waitresses, managers, officials and proprietors who emigrated.

PRINCIPAL LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA AND REGIONS AVERAGE FIRST SIX MONTHS, 1972 AND 1973 (Not seasonally adjusted)

	January - June Average	
	1972	1973
CANADA		
Population, 14 years and over (000's)	15,655	16,023
Labour Force (000's)	8,753	9,144
Employment (000's)	8,145	8,558
Unemployment (000's)	608	586
Unemployment Rate (%)	6.9	6.4
Participation Rate (%)	55.9	57.1
ATLANTIC PROVINCES		
Population, 14 years and over (000's)	1,426	1,461
Labour Force (000's)	676	721
Employment (000's)	605	645
Unemployment (000's)	71	77
Unemployment Rate (%)	10.5	10.7
Participation Rate (%)	47.4	49.3
QUEBEC		
Population, 14 years and over (000's)	4,417	4,501
Labour Force (000's)	2,382	2,496
Employment (000's)	2,166	2,284
Unemployment (000's)	216	211
Unemployment Rate (%)	9.1	8.5
Participation Rate (%)	53.9	55.5
ONTARIO		
Population, 14 years and over (000's)	5,689	5,834
Labour Force (000's)	3,340	3,470
Employment (000's)	3,163	3,313
Unemployment (000's)	177	157
Unemployment Rate (%)	5.3	4.5
Participation Rate (%)	58.7	59.5
PRAIRIE PROVINCES		
Population, 14 years and over (000's)	2,487	2,530
Labour Force (000's)	1,410	1,467
Employment (000's)	1,342	1,400
Unemployment (000's)	68	67
Unemployment Rate (%)	4.8	4.6
Participation Rate (%)	56.7	58.0
PACIFIC		
Population, 14 years and over (000's)	1,636	1,697
Labour Force (000's)	945	990
Employment (000's)	869	916
Unemployment (000's)	76	74
Unemployment Rate (%)	8.0	7.5
Participation Rate (%)	57.8	58.3

Every economy must solve three fundamental problems: What kinds and quantities shall be produced of all possible goods and services? How shall its economic resources be used in producing these goods and services? For whom shall the goods and services be produced; i.e., what shall be the distribution of the national income among the different persons, economic classes and regions of the country? Although in our mixed economy these problems are met largely by a price system, government at all levels and its agencies, such as the Bank of Canada and the CMHC, have an important role to play. In our introduction to macro-economics we are going to look at these problems from the point of view of the economy as a whole. In particular, we are going to examine the principal ways in which government can intervene in the economy and the likely impact on the economy of such interventions.

We are going to concentrate on macro-economics – the economics of national and regional aggregates – rather than on micro-economics – the economics of the household and the business firm.

When we spoke of *economic* resources, we could have said *scarce* resources, because it is only when resources are scarce that they are of interest to the economist. Indeed, economics has been defined as the study of the application of scarce means to alternative ends. This problem of scarcity is intensified by what we call the Law of Diminishing Returns. This law states that, if we keep on adding units of a variable resource, say labour, to a fixed resource, say land, after a certain point, additional units of labour will yield diminishing amounts of output. When the economy is operating at capacity, we can produce more of one good or service only by producing less of another. The effort to produce more of one without diminishing the production of another gives rise to demand inflation. We shall see that, under boom conditions, government has a role to play in moderating demand. When the economy is operating with unemployed resources, government also has a role to play in stimulating demand so that the economy's actual performance will reach its potential performance.

The economy's structure can be analysed in terms of the National Accounts, which total up the goods and services produced for the residents of a country during a given period of time, say a year. The National Accounts remind one of double entry bookkeeping.

On one side (*see Chart 1*) we total up the expenditures made by the different sectors of the economy. On the other side (*see Chart 2*) we count up the different categories of income which both result from these expenditures and make them possible.

When we look at the aggregate of goods and services produced from the expenditure side, we call it Gross National Expenditure (GNE). When we look at the same aggregate from the income side, we refer to it as Gross National Product (GNP).

Looking at the expenditure side, we note that Canada has a very open economy, that is, one which relies heavily on trade with other economies, so that both exports and imports are large in relation to GNE. Over the 1968–71 period both exports and imports averaged 24 per cent of GNE. Net exports, i.e. exports minus imports, can be either positive or negative. Positive net exports may be viewed as an investment in other countries, and negative net exports as foreign investment in one's own country.

Among domestic expenditures, personal expenditure on consumer goods and services accounted for 59 per cent of GNE, and private residential construction expenditure, which is partly by the personal sector and partly by the business sector, accounted for 5 per cent. Expenditure on goods and services by the government sector came to 23 per cent of GNE. Gross fixed capital formation (non-residential construction expenditure plus new machinery and equipment purchases) by the business sector amounted to 13 per cent of GNE. Investment in inventories by the business sector (the value of physical change in business inventories) averaged only one per cent of GNE. However, business investment in inventories, which is sometimes positive and sometimes negative, is subject to wide short-run fluctuations.

The incomes shown in Chart 2 are paid for scarce resources, which may be grouped into three factors of production: labour, capital and land. Labour receives wages, salaries and supplements, also military pay and allowances. Interest payments and corporation profits are returns to capital. Rent is paid for the services of land and is included under "Miscellaneous Investment Income". The net income of farm operators and other unincorporated businesses, such as small retail stores and law practices, may be a return to all three factors of production. Corporation profits are shown net of dividends paid to non-residents,

because these dividends represent goods and services to which residents of another country have a claim. Corporation profits are also shown net of an inventory valuation adjustment; they are increased by a rise in the prices of inventories carried over from one year to another and are decreased by a fall in such prices. As there is no change in the aggregate of goods and services produced during the year corresponding to this increase or decrease in corporation profits, an offsetting adjustment has to be made. When we add up the amounts the factors of production are paid for their activities, we get net national income at factor cost. To move to net national product at market prices, it is necessary to add indirect taxes less subsidies, because these affect production costs and, therefore, the prices at which goods and services are offered for sale. Indirect taxes include sales and excise taxes and import duties. To move from net national product at market prices to GNP, it is necessary to add an allowance for the capital consumed in the production of the goods and services.

It will be noted that personal expenditure on consumer goods and services, averaging 59 per cent of GNE, dominates the expenditure side of the accounts; labour income, averaging 55 per cent of GNP, dominates the income side of the accounts.

Chart 3 gives us the sources of personal income. Labour income averaged 71 per cent of total personal income. Personal income also includes the other factor payments coming to the personal sector and current transfer payments, mainly from government. The principal government transfers are Unemployment Insurance benefits, Family Allowances, Old Age and other Pensions, welfare payments and interest on the public debt. Government expenditure in the form of transfer payments is, of course, in addition to government expenditure on goods and services.

Chart 4 shows the disposition of personal income. Transfers from the personal sector to government consist mainly of income taxes. The main item included in "Other" transfers is employer and employee contributions to social insurance and government pension funds, which consists in part of payments into the Unemployment Insurance Account. After deducting transfers from personal income, we have personal disposable income, which averaged 82 per cent of total personal income.

Chart 5 shows the disposition of personal disposable income. There is a small allowance for current transfers to corporations and non-residents. Transfers to corporations include the transfer portion of interest on consumer debt. After allowance has been made for costs of administration, there is no service currently being produced corresponding to these interest charges; therefore, they constitute transfers. Trans-

fers to non-residents include immigrants' remittances to relatives at home. Personal expenditure on consumer goods and services averaged 93 per cent of personal disposable income, and personal saving averaged 6 per cent. The personal saving percentage was abnormally low during the 1968-71 period, partly reflecting the recession in 1970. More recently, personal saving has been approaching the very high figure of 9 per cent of personal disposable income, probably in part reflecting rapid increases in consumer prices. In most years personal saving lies between 7 and 8 per cent of personal disposable income.

Motivations to engage in saving and to engage in investment activities are quite different. History shows that there is no automatic tendency for the same number of dollars to get spent always at the same rate. Hence, our modern mixed economy is subject to inflationary and deflationary swings, and appropriate fiscal and monetary policies are required to help stabilize the economy and to reinforce its spontaneous internal mechanisms that strive to achieve stability.

Income is the most important determinant of consumption expenditure and of saving. The propensity to consume is the schedule that relates consumption to personal disposable income. On Chart 6 the curve CC is the consumption schedule for a household. The 45° line represents consumption plus saving and helps to locate the break-even point B and net saving. When income is very low, it is exceeded by consumption, and saving is negative. As income rises, an increasing percentage of it is saved. Because any dollar of income is either consumed or saved, the propensity-to-save schedule is the other side of the propensity-to-consume schedule. This saving schedule is obtained by subtracting consumption from income. In Chart 7 we vertically subtract the consumption schedule from the 45° line. If consumption comes to 92 per cent of income, saving will come to 8 per cent. The data suggest that consumption expenditure follows rather closely changes in income. But in using the propensity-to-consume concept for the discussion of income determination, we must beware of forming an exaggerated notion of the accuracy and empirical stability of such a theoretical concept.

People's wishes to save and the willingness of businesses to invest are brought into line with each other primarily by means of changes in income. Chart 8 shows that the equilibrium level of national income must be at the intersection of the saving and investment schedules. Equilibrium is at the intersection of the SS and II curves because at no other level of income could the desired savings of house-

holds continually match the desired investment of businesses. It is not suggested that, in real life, the equilibrium level of income is often attained; rather it is the level of income towards which the economic system tends. If income were temporarily above the equilibrium level (saving in excess of investment), business would find itself unable to sell all it was producing at prices that fully covered expected costs of production. For a short time inventories might pile up, and selling at a loss or untenable profit margins might take place. Before long, however, employment and production would be cut back toward the equilibrium level. If income were temporarily below the equilibrium level (investment in excess of saving), business would find current production insufficient to meet sales. For a short time inventories might be run down. Before long, however, production and employment would rise towards the equilibrium level. The only equilibrium income path that can be maintained is at the income level where households will voluntarily continue to save exactly as much as businesses will voluntarily continue to invest.

Chart 9 represents a closed economy with no government sector. In such an economy consumption plus business investment would constitute total spending. At E, where $C+I$ curve cuts the 45° line, we find the equilibrium level of income.

Business investment varies widely in the short run. A period of high capital investment is characteristically followed by a period of excess productive capacity and low capital investment. Sometimes high investment levels have been sustained by technological advances such as the automobile and hydro-electric power utilities in the twenties. But the prosperous twenties were followed by the depression years of the thirties. Plants and equipment had been allowed to deteriorate during the depression and World War II and needed to be replaced after the war. In addition, high post-war birth rates and high immigration from Europe brought about a rapid increase in population and a need to greatly expand our capital stock. High capital investment sustained a high rate of economic growth until the late fifties, but there ensued a period of low investment and economic slack.

Investment in business inventories also fluctuates widely in the short run. Farm inventories are subject to the vagaries of the weather and of exports, and exports in turn depend on the vagaries of climatic conditions in other countries. Production schedules respond only sluggishly to fluctuations in sales, and non-farm business inventories fluctuate accordingly.

Chart 10 shows that investment has a multiplier effect on income. When investment changes, there is an

equal primary change in national income. As the primary income receivers in the capital goods industries get more earned income, they set in motion a chain of additional secondary consumption spending and employment. The multiplier works both forward and backward, amplifying either increases or decreases in investment. Studies of the incomes and expenditures of households indicate that, as a group, households with very low incomes have negative savings. Possibly the explanation of this phenomenon is that, in addition to the hard-core poor, there are many households in this low income group that formerly had higher incomes and were able to build up some savings. In the face of a sudden, and hopefully temporary, reduction in income, they deplete their savings in an effort to maintain their standard of living. While people spend almost all of the income they regard as permanent, they tend to spend a much smaller proportion of increments in income. Similarly, faced with a decline in income, they tend to maintain consumption at close to its former level and make up for the decline in income by saving less. While the average propensity to consume is over 90 per cent, and the average propensity to save is under 10 per cent, studies of changes in income suggest a marginal propensity to consume of about two thirds and a marginal propensity to save of about one third. Thus, if investment increased by one million dollars, one would expect those who received payment for the goods and services involved in providing the additional investment to spend about two-thirds of this amount and to save about one third. The recipients of the \$667,000 would in turn spend about two-thirds of this amount and save about one third. The full multiplier effect of the initial increase in expenditure of one million dollars would take some time to work itself through the economic system. If each round of spending averaged six weeks in duration, it would be several quarters before the echo effects of the original increment in expenditure became small enough to be safely ignored. We have here a geometric progression with a ratio of two thirds, the mathematical limit of which is three. Thus, the increase in investment of one million dollars would result in an increase in income of three million dollars.

Chart II demonstrates that a household's attempt to save more is quite different from the achievement of increased saving for society as a whole. A desire to consume less at every level of income will shift the saving schedule upward. With the investment curve unchanged, income will have to fall until people feel poor enough to again want to save no more than the system is prepared to invest.

With Chart 12 we drop the assumption of a horizontal investment curve; i.e., the assumption of investment as an exogenous variable. An exogenous variable

is one that affects the economic system but remains unaffected by it. In real life, not only does investment affect income but income in turn affects investment. To represent the induced effect of income on investment, we make the investment curve slope from lower left to upper right.

Chart 13 demonstrates the "paradox of thrift" by showing that an increase in thriftiness may reduce an already depressed income and, through induced effects on investment, actually result in not more but less investment. Only when the economy is operating at capacity are consumption and investment necessarily competing; only then are private virtues always social virtues. It does not follow that each person should squander his money during a recession, trying to be patriotic. Instead, through appropriate public policy, it is desirable to establish a high employment economy in which private virtues are no longer social follies.

With Chart 14 we introduce the government sector. It shows that an increase in government expenditure – taken by itself with taxes and investment unchanged – has expansionary effects on the national income much like those of an increase in investment as shown in Chart 10.

Chart 15 shows that an increase in taxes – taken by itself with government expenditure and investment unchanged – depresses the equilibrium level of national income. The schedule of consumption plotted against national income is shifted downward by an increase in taxes. But, as some of the tax dollars will come out of saving, the dollar drop in consumption will not be quite so great as the dollar increase in taxes. To combat a given inflationary gap, an even greater increase in taxes may be required.

As exports and imports are large in relation to national income, shifts in the foreign sector can be expected to have relatively large effects on income. Chart 16 shows that an increase in exports-imports remaining unchanged – has the same impact on national income as an increase in investment (leaving government expenditure and taxes out of the picture). But Chart 17 shows that imports constitute a leakage much like saving. The greater the national income the greater are imports likely to be. An increase in government expenditure on goods and services is likely to go mainly to wages and salaries to finance additional employment in the government sector. When the increment is in government investment expenditure, it is likely to be spent on non-residential construction such as government buildings, highways and bridges. Probably the import leakage will be very small, and the multiplier effect of such expenditure will probably approach three. However, with respect to business capital expenditure on machinery and equipment

(including motor vehicles), personal expenditures on new automobiles, or expenditure on exports, such as finished passenger cars, the import content probably will be quite large and the import leakage quite important. In such cases the multiplier effect of the initial expenditure is likely to be closer to two than to three.

If an equality is not achieved between investment and exports on the one hand, and savings and imports on the other, it is appropriate for government to intervene to fill in the gap. An excess of investment plus exports over saving plus imports (an inflationary gap) can be offset by an excess of taxes over government expenditure (a surplus). An excess of saving plus imports over investment plus exports (a deflationary gap) can be offset by an excess of government expenditure over taxes (a deficit).

Since the depression of the thirties the general consumer price level has been moving in only one direction – upward. Concentrations of monopoly power in the hands of both labour and management have helped to establish floors under money wages and many prices. In a growing and developing economy demand shifts from some goods and services to others – from ice boxes to electric refrigerators; from household servants to labour-saving home appliances. Under a price system, factors of production are induced to move from declining to expanding industries by price differentials. In a dynamic economy with wage and price floors, one would expect to find general wage and price advances occurring most of the time.

Unfortunately, inflations are never of the balanced type in which all prices and wages move upward by the same percentage. Inflations have typically favoured debtors, profit seekers and risk-taking speculators. They have hurt creditors, pensioners and timid investors. If price rises were steady and foreseen, creditors could demand compensation for the declining value of the dollar by demanding a higher rate of interest, and institutional arrangements could be made to compensate pensioners adequately and in time. But price rises are typically unsteady and only very imperfectly foreseen. We should not be complacent about a cantering inflation, because a canter can so easily turn into a trot and a trot become a gallop.

The rate of increase of prices is related to the rate of growth of the money supply. The supply of money can be defined to include coins, paper currency and chartered bank demand deposits, or it can be defined more broadly to also include savings or time deposits and certain classes of government bonds such as Canada Savings Bonds. Whether narrowly or broadly defined, the supply of money has expanded mightily in recent years. The demand for money consists of a

transactions demand, primarily related to income, and a precautionary (or asset) demand, which is dependent on interest and profit rates, wealth, aversion to risk and speculative price expectations.

It is generally agreed that action by the Federal Government and the banks to affect the supply of money, its availability to investor-borrowers, and the interest cost of such borrowing can have important effects on consumption expenditure, private residential construction expenditure, government expenditure, business investment and net exports and thus on price and wage levels.

The Bank of Canada is a central bank. Its duty is to control the economy's supply of money and its credit conditions. In carrying out its role, the Bank's main weapons are open market operations and the effecting of changes in the chartered banks' secondary reserve ratio, i.e., the ratio of liquid assets to deposits. By selling government securities in the open market, the Bank can reduce the cash reserve of the chartered banks and hence their base for deposits. The Government of Canada can change the legal minimum cash ratio of the chartered banks. Recently this ratio has been running at about $6\frac{1}{4}$ per cent of deposits, slightly above the legal minimum rate. The secondary reserve ratio has been running at about $8\frac{1}{2}$ per cent of deposits compared to a minimum of 8 per cent. In the face of an inflationary situation, the Bank of Canada may act to contract chartered bank reserves, which causes a multiple contraction of chartered bank deposits, which makes credit tight (involving higher interest rates), which depresses private and public investment spending, which depress money incomes and prices.

The Government of Canada can exert selective controls over particular interest rates, margin borrowing for the stock market, down payments on the purchase of consumer durables and mortgage finance terms.

In the face of depressed economic conditions, the Federal Government and the Bank of Canada can put these various operations into reverse, but it is generally considered to be more difficult to expand than to contract money incomes by means of such actions. Furthermore, Canada's ability to follow an independent monetary policy is severely limited by the openness of its economy, especially when its currency is pegged in terms of the currencies of other countries. Action to increase money incomes by increasing the money supply may be offset by a decline in net exports and by an outflow of capital in search of higher interest rates elsewhere. Action to offset an inflationary situation by decreasing the domestic money supply may be offset by an increase

in net exports and by an inflow of capital to take advantage of relatively high domestic interest rates.

The United States takes more than two thirds of our exports, and more than two thirds of our imports come from that country. The money and capital markets of the two countries are closely linked. Price movements in the United States affect price movements in Canada, not only through their impact on the prices of our exports and imports, but also through the impact of American price movements on wage settlements in that country, which affect wage demands in Canada through the vehicle of the international unions. Canadian monetary policy cannot get far out of line with American monetary policy, and it would be extremely difficult to maintain for long a price policy in Canada that resulted in price movements in this country that were greatly at variance with American price movements.

Labour markets are not perfectly competitive in real life. The most important way in which unions affect wages is by bargaining for standard rates. Usually, a compromise settlement will be possible, without government intervention, formal arbitration or a strike, but the threat of a strike is ever present and conditions the whole bargaining process.

Wages are more than costs; they also constitute much of the income of consumers and react heavily upon the demand for the products of business. A general change in money wage rates can be expected to have important price effects. To the extent that a general wage change is balanced by an equivalent percentage change in all prices, there will be no change in real wages, and little effect on employment is to be expected.

In the face of rising prices, workers will seldom accept a fall in real wages, but they will not accept a fall in money wages. A group of workers who accepted a fall in money wages would be accepting a fall in wages relative to those paid to other groups of workers. Faced with a declining money demand for the industry's products, workers will accept unemployment for a fraction of their number rather than take a cut in money wages. Despite a considerable amount of unemployment, workers will continue to press for higher money wages. Not to do so would risk a fall in wages relative to those to be paid to other groups of workers.

At the collective bargaining table, argument may well center around the cost of living and the workers' take-home pay. As a rise in personal income tax rates will lower the workers' take-home pay, they may try to shift all or part of the tax increment to the employer by demanding a higher wage settlement.

A lowering of income tax rates may cause workers to make more moderate wage demands than they would otherwise have done. Thus, direct as well as indirect taxes may affect production costs and market prices. When there are unemployed resources, a decline in income tax rates will increase personal disposable income and consumption expenditure and thus raise production and employment. At the same time, it may moderate price advances. But when there are no idle resources, the moderating tendency from the cost side of a fall in tax rates will be offset by demand inflation, as aggregate demand tries to exceed productive capacity.

The relationship between changes in money wage rates and the rate of unemployment of labour is complex. The lower the rate of unemployment, the larger will wage rate increases tend to be. In the absence of a suitable time series on job vacancies, empirical investigations have used the reciprocal of the unemployment rate to represent excess demand for labour. When the unemployment rate is low and employment is expanding, employers will have to raise wage rates to induce workers away from other employers. When the rate of unemployment is declining, wage rates are apt to be advancing more rapidly than at the same rate of unemployment when the rate is rising. When the unemployment rate is falling, employers may raise wage rates in an effort to hire workers before the unemployment rate becomes even lower and workers become more difficult to hire. As most collective bargaining agreements run for two or three years, we find that there is a time lag between changes in labour market conditions and alterations in the general rate of change of wage

rates. A relationship between the rate of unemployment and changes in that rate, on the one hand, and changes in wage rates, on the other, is most clearly seen with respect to prime age males (25–54 years of age). This is because other groups of workers – younger and older males and also female workers – respond to changes in employment opportunities by moving in and out of the labour force as well as by moving between employment and unemployment. Thus, they do not constitute a labour reserve to moderate wage rate increases to the extent that unemployed prime age male workers do. It is interesting to note that at the present time, when we have both a high rate of total unemployment and rapid increases in wage rates and prices, we also have a relatively large percentage of the labour force among older and younger males and female workers.

How far demand can be stimulated without encountering labour bottlenecks depends on the importance of structural unemployment. In Canada both seasonal and structural unemployment are relatively large. Structural unemployment is contrasted with unemployment that results from insufficient demand by the personal, government or business sector or for net exports. The structurally unemployed include people in depressed regions of the country, youths who have dropped out of school with insufficient education for effective employment; workers in obsolete occupations like that of blacksmith or logger; persons with disabilities who could in the past perhaps have obtained menial work for low wages in a rural society but who are unable to find employment at minimum wage rates today.

CHART I

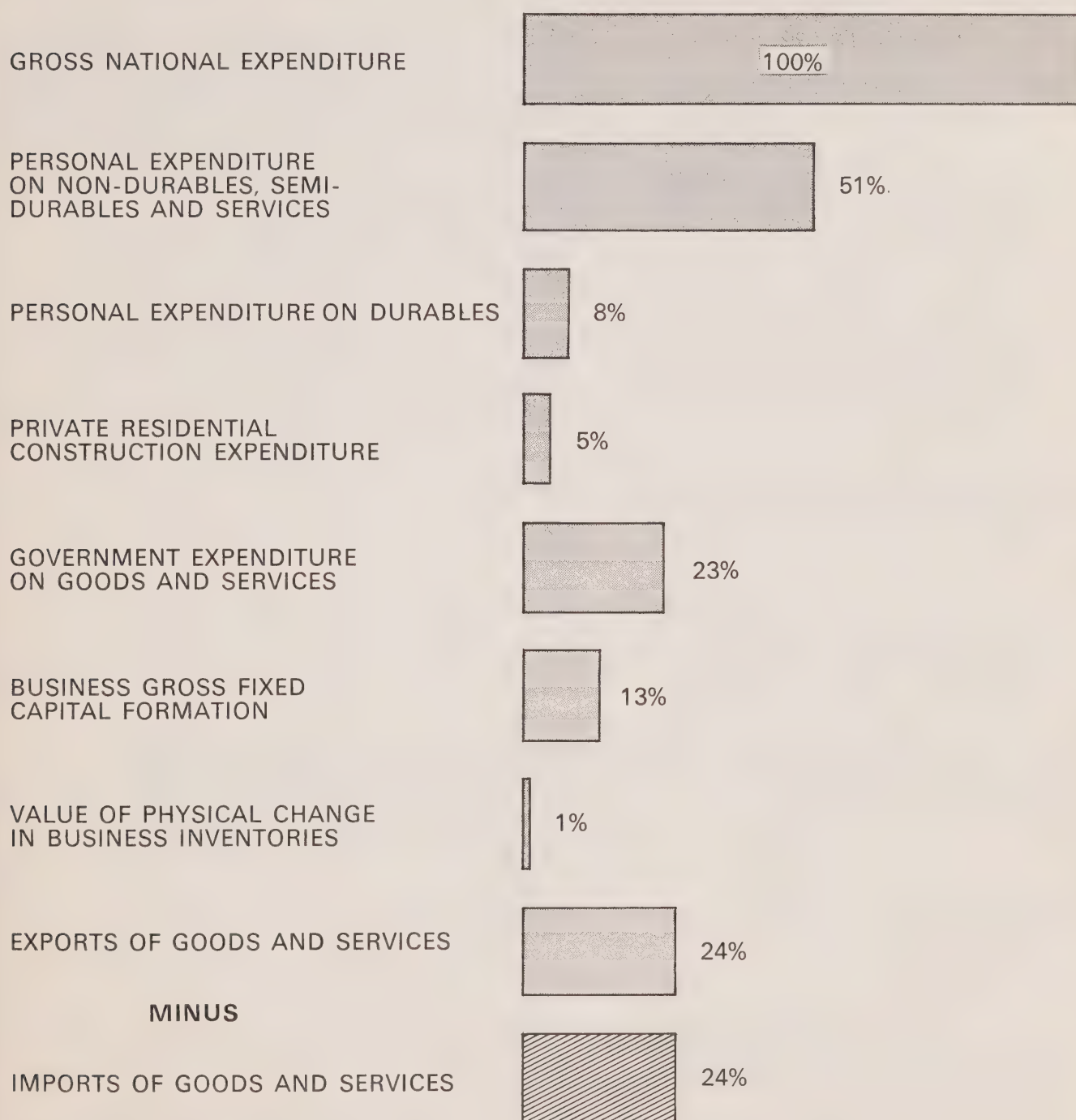
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF GROSS NATIONAL EXPENDITURE
AT CURRENT MARKET PRICES
1968-1971 AVERAGE

CHART 2
PERCENTAGE DISTRIBUTION OF GROSS NATIONAL PRODUCT
AT CURRENT MARKET PRICES
1968-1971 AVERAGE

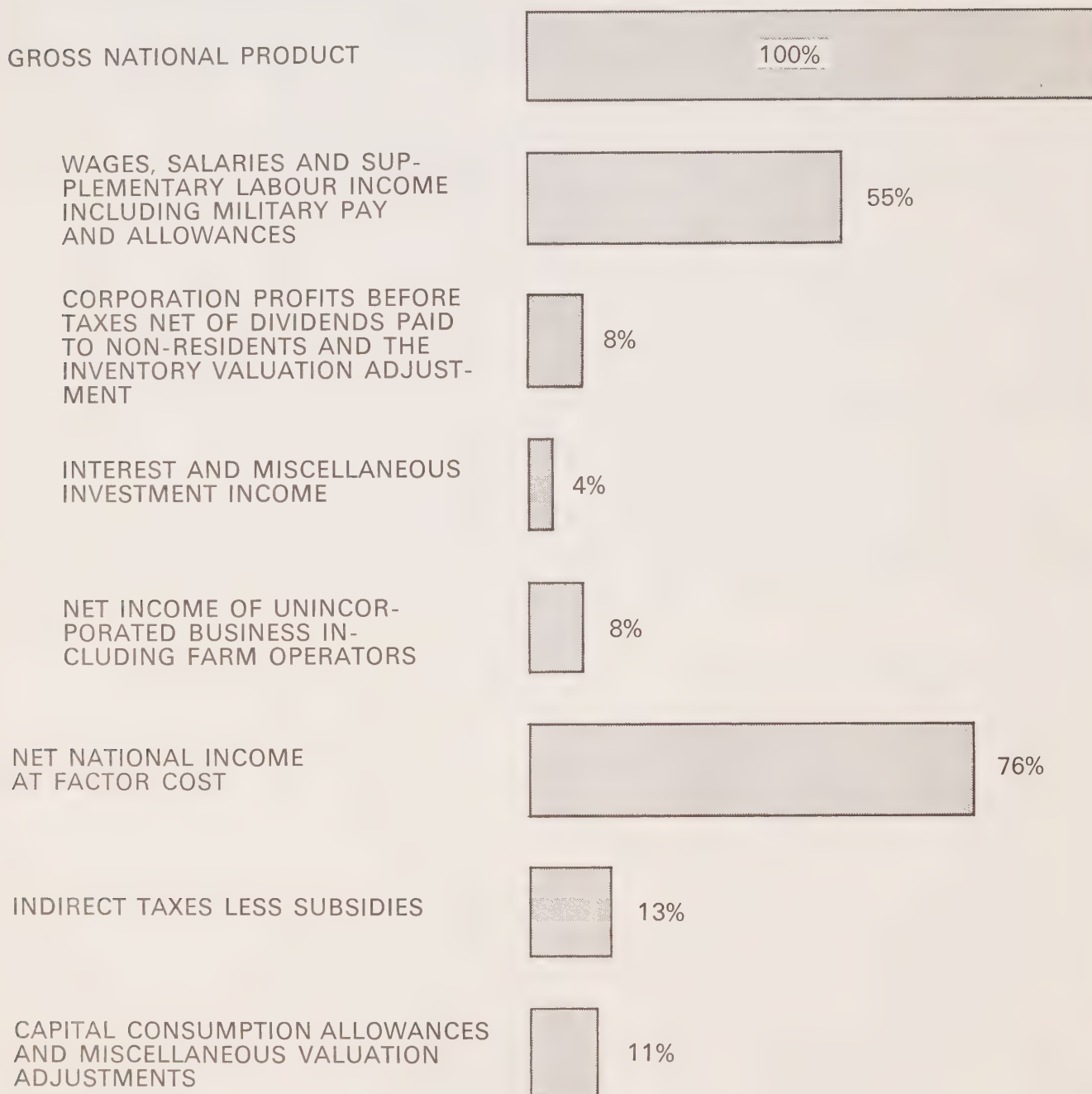


CHART 3
SOURCES OF PERSONAL INCOME IN CURRENT DOLLARS
1968-1971 AVERAGE

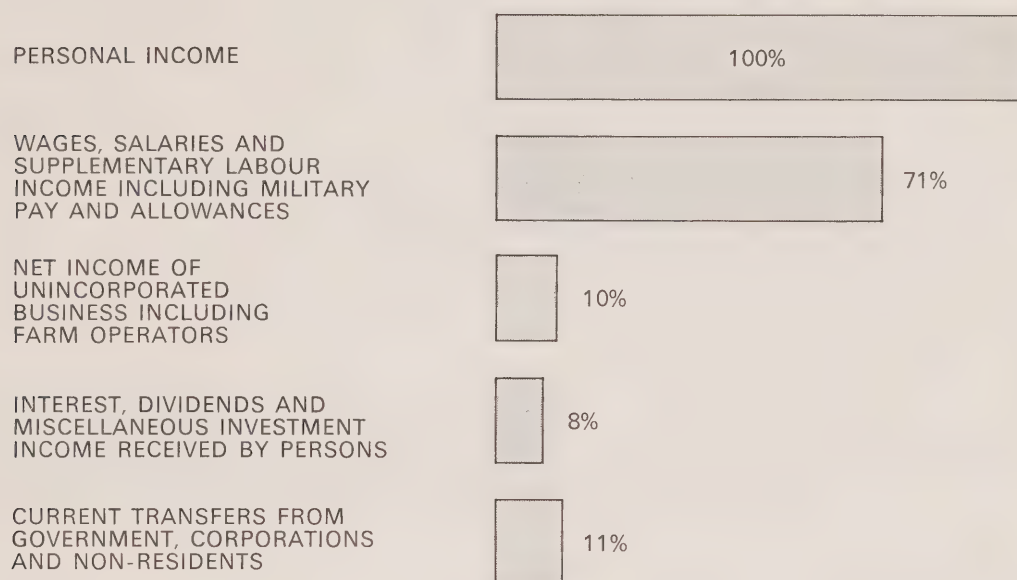


CHART 4
DISPOSITION OF PERSONAL INCOME IN CURRENT DOLLARS
1968-1971 AVERAGE

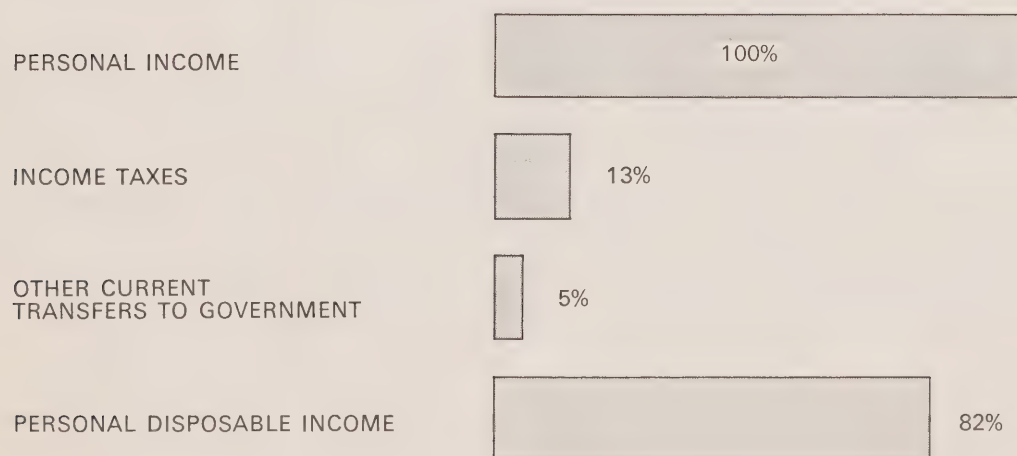


CHART 5
DISPOSITION OF PERSONAL DISPOSABLE INCOME
IN CURRENT DOLLARS
1968-1971 AVERAGE

PERSONAL DISPOSABLE INCOME

100%

CURRENT TRANSFERS
TO CORPORATIONS
AND NON-RESIDENTS

1%

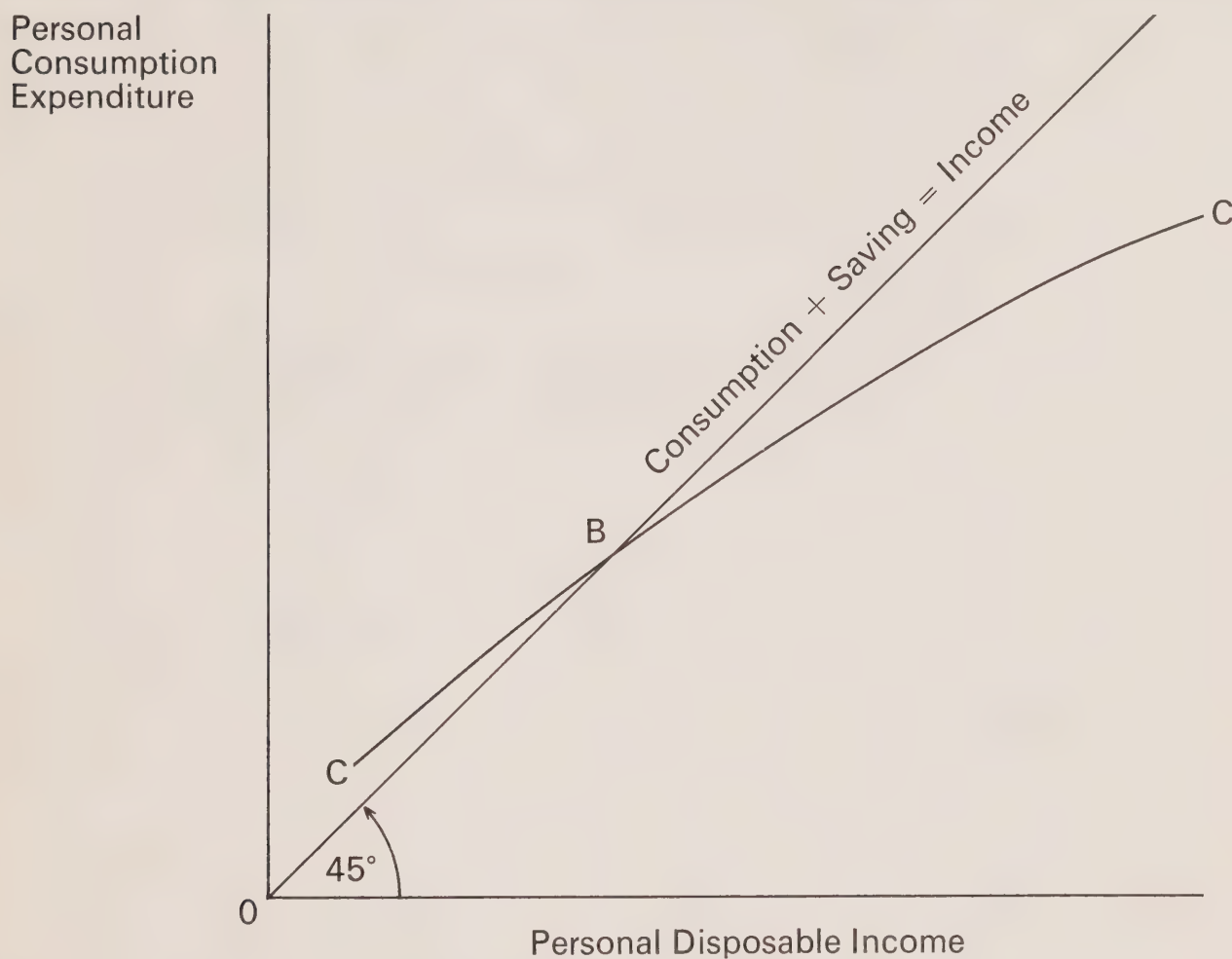
PERSONAL EXPENDITURE ON
CONSUMER GOODS AND SERVICES

93%

PERSONAL SAVING

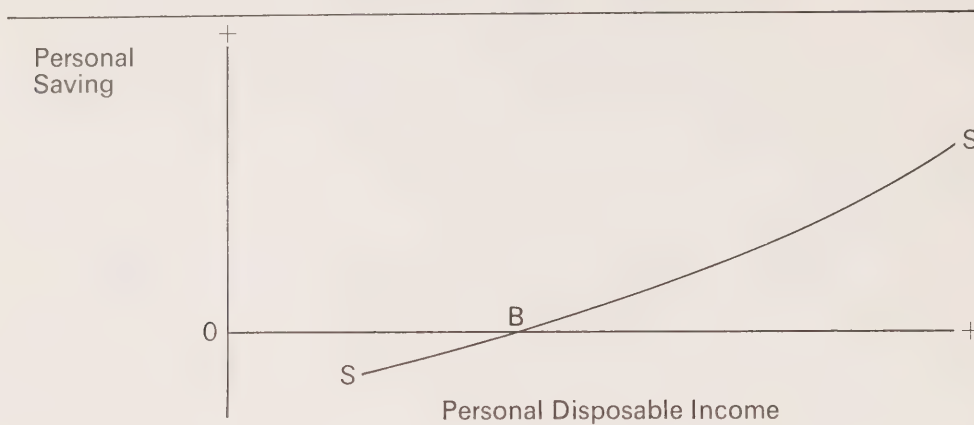
6%

CHART 6
THE PROPENSITY-TO-CONSUME SCHEDULE



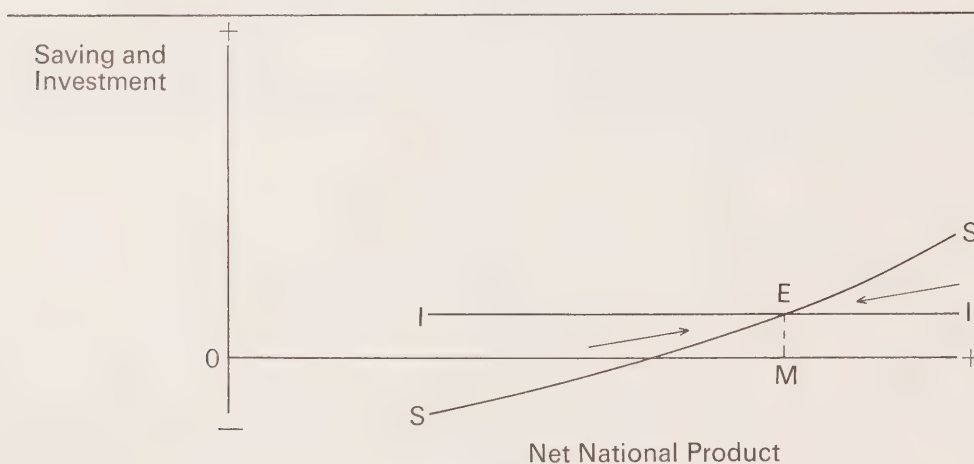
Note: The curve CC is the Consumption schedule or the propensity to consume. Its slope at any point, measured by forming a little triangle and relating altitude to base, is the MPC, the Marginal Propensity to Consume. The 45° line helps locate the Break-even point B and Net Saving.

CHART 7
THE PROPENSITY-TO-SAVE SCHEDULE



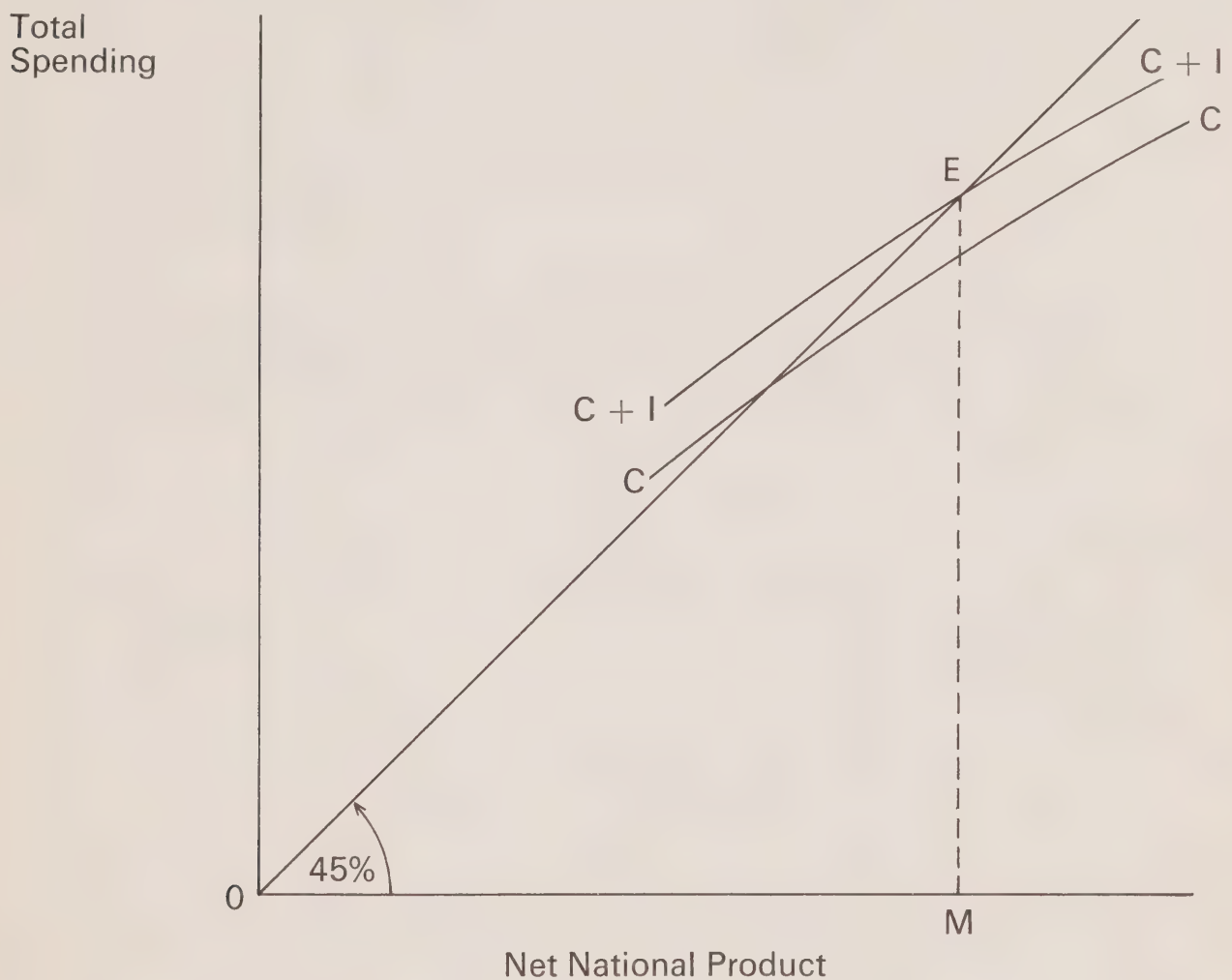
Note: This Saving schedule is obtained by subtracting consumption from income. Graphically, we vertically subtracted the consumption schedule from the 45° line. Note that the Break-even point B is at the same level of income as in Chart 6.

CHART 8
HOW SAVING AND INVESTMENT DETERMINE INCOME



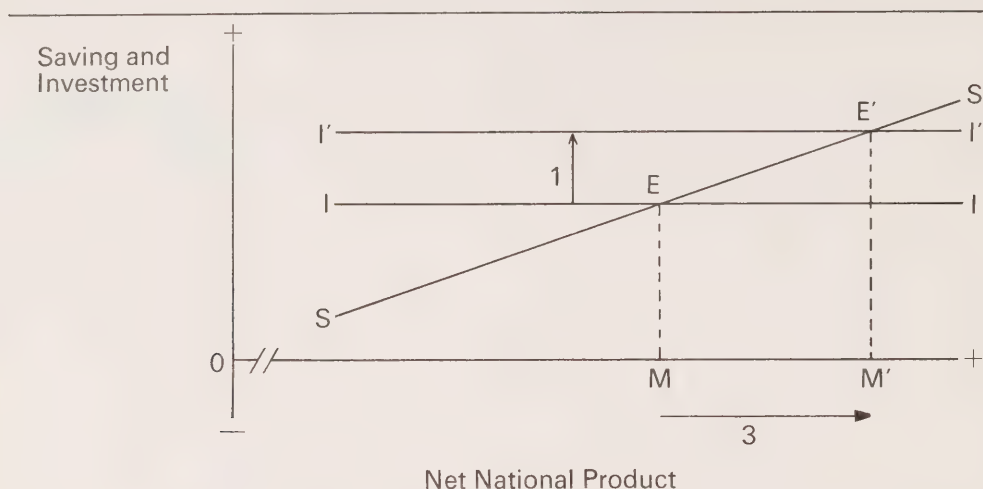
Note: E marks the spot where investment and saving curves intersect. Equilibrium is at the intersection of SS and II curves because at no other level of Net National Product could the desired savings of households continually match the desired investment of business.

CHART 9
HOW CONSUMPTION AND INVESTMENT DETERMINE INCOME



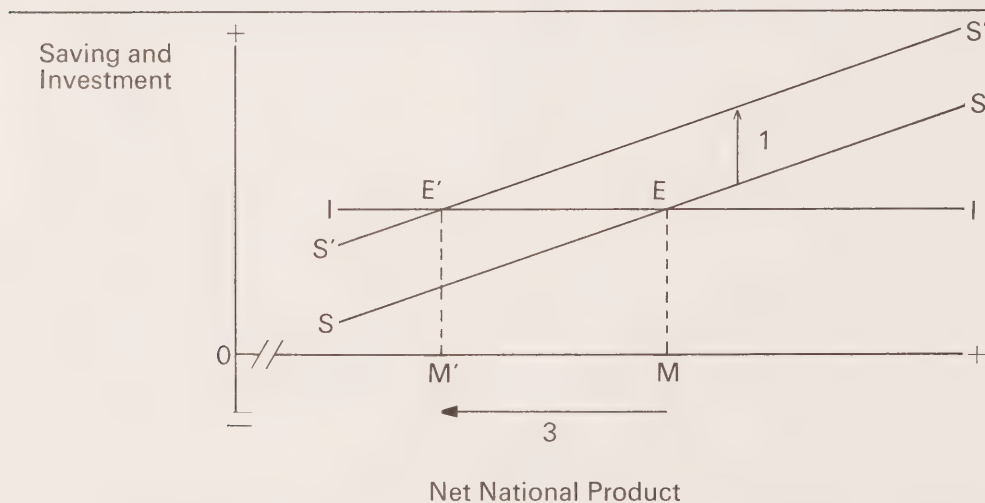
Note: Adding I to CC gives the $C + I$ curve of total spending. At E , where it intersects the 45° line, we get the same equilibrium as in Chart 8.

CHART 10
HOW THE MULTIPLIER WORKS



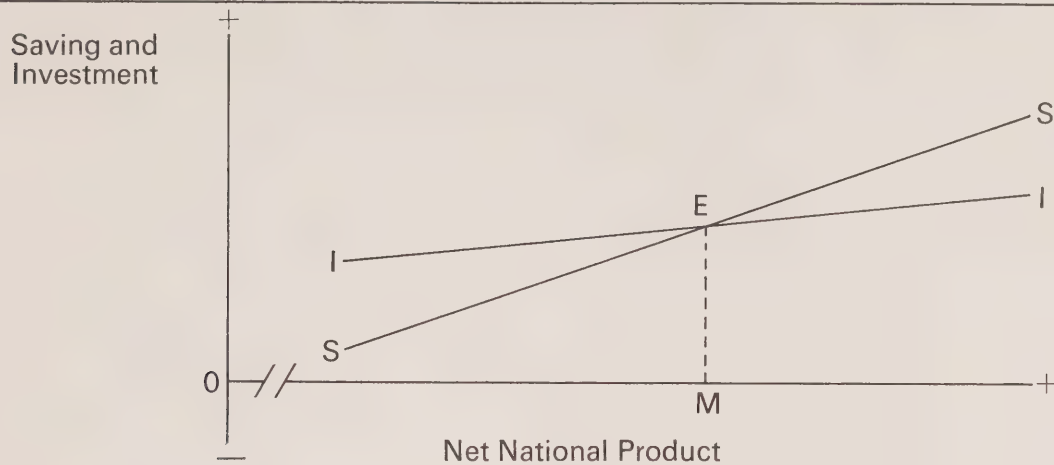
Note: Each dollar of investment can be "multiplied" to give three dollars of income. New investment shifts II up to $I'I'$. E' gives the new equilibrium income, with income increasing three dollars for each one dollar increase in investment.

CHART 11
HOW THRIFTINESS AFFECTS INCOME



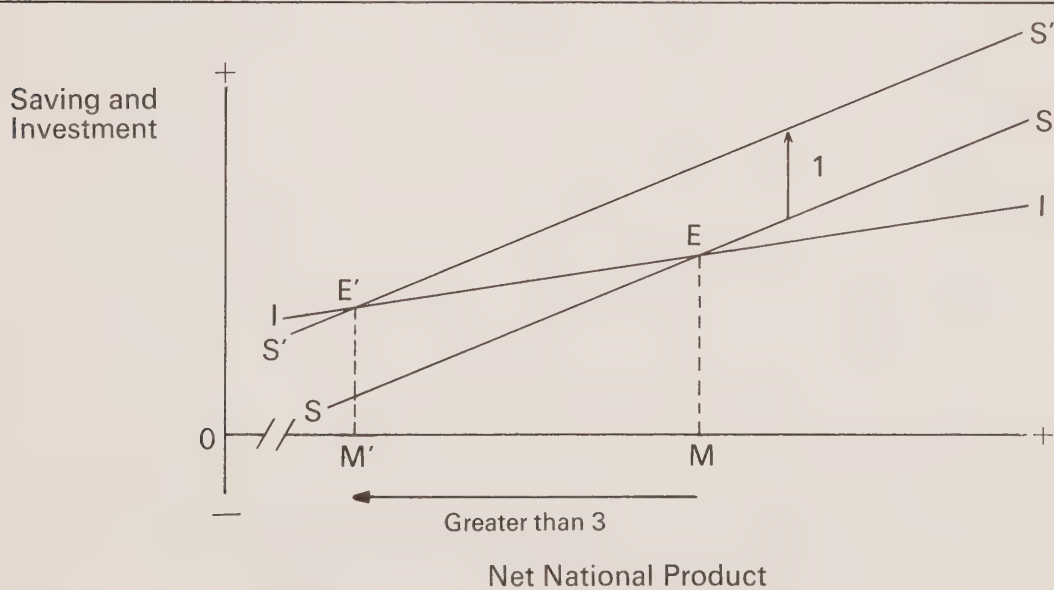
Note: A desire to consume less at every income level will shift the saving schedule upward. With II unchanged, equilibrium drops to the E' intersection as income has to fall until people feel poor enough to again want to save what the system can invest.

CHART 12
HOW INCOME INDUCES INVESTMENT



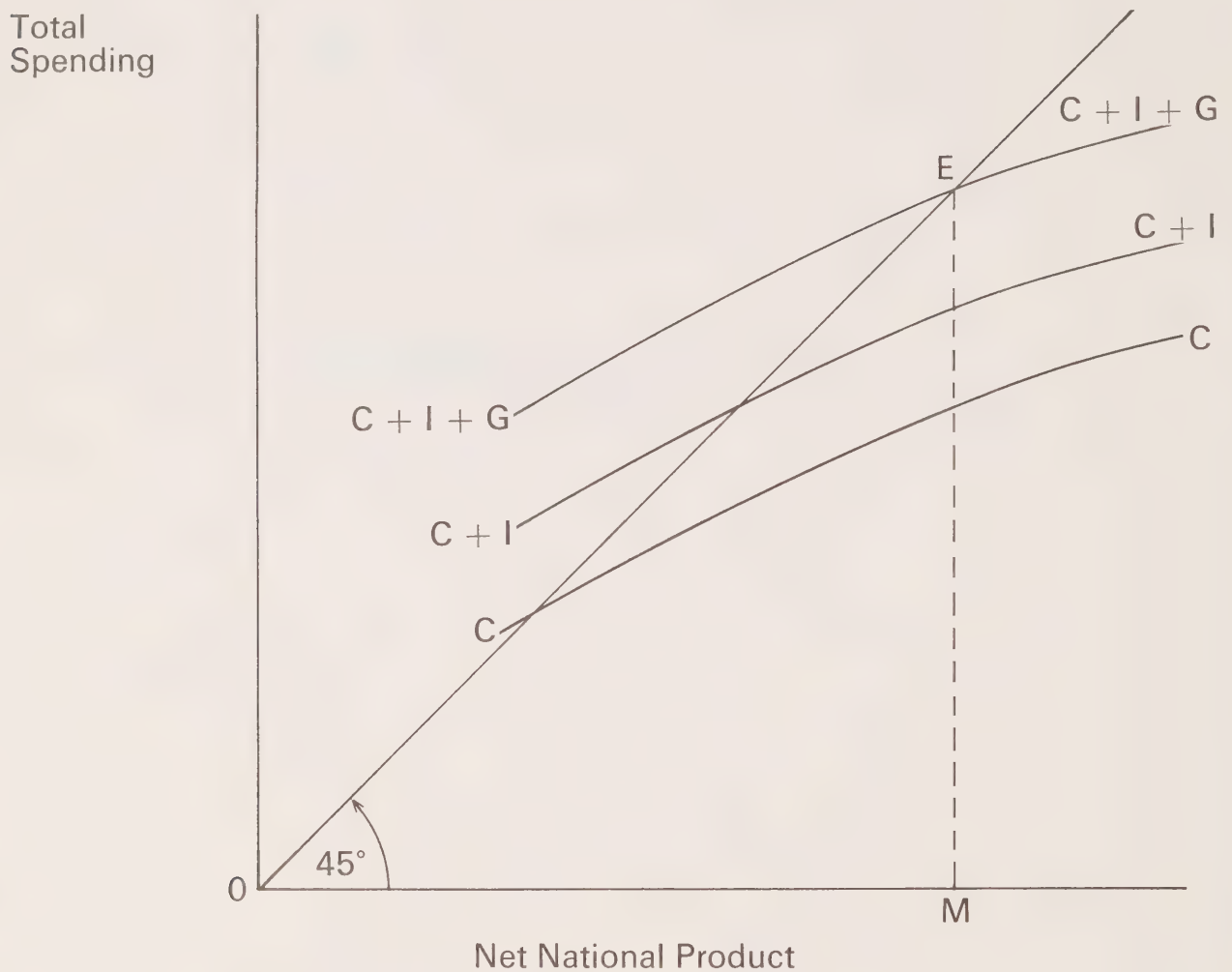
Note: Now we drop the assumption of a horizontal II schedule. The II slopes upward with equilibrium still at E, where SS intersects II from below.

CHART 13
THE PARADOX OF THRIFT



Note: The shift of SS upward to S'S' depresses income and the drop of income kills off some investment, moving us downward and to the left along the sloping II schedule.

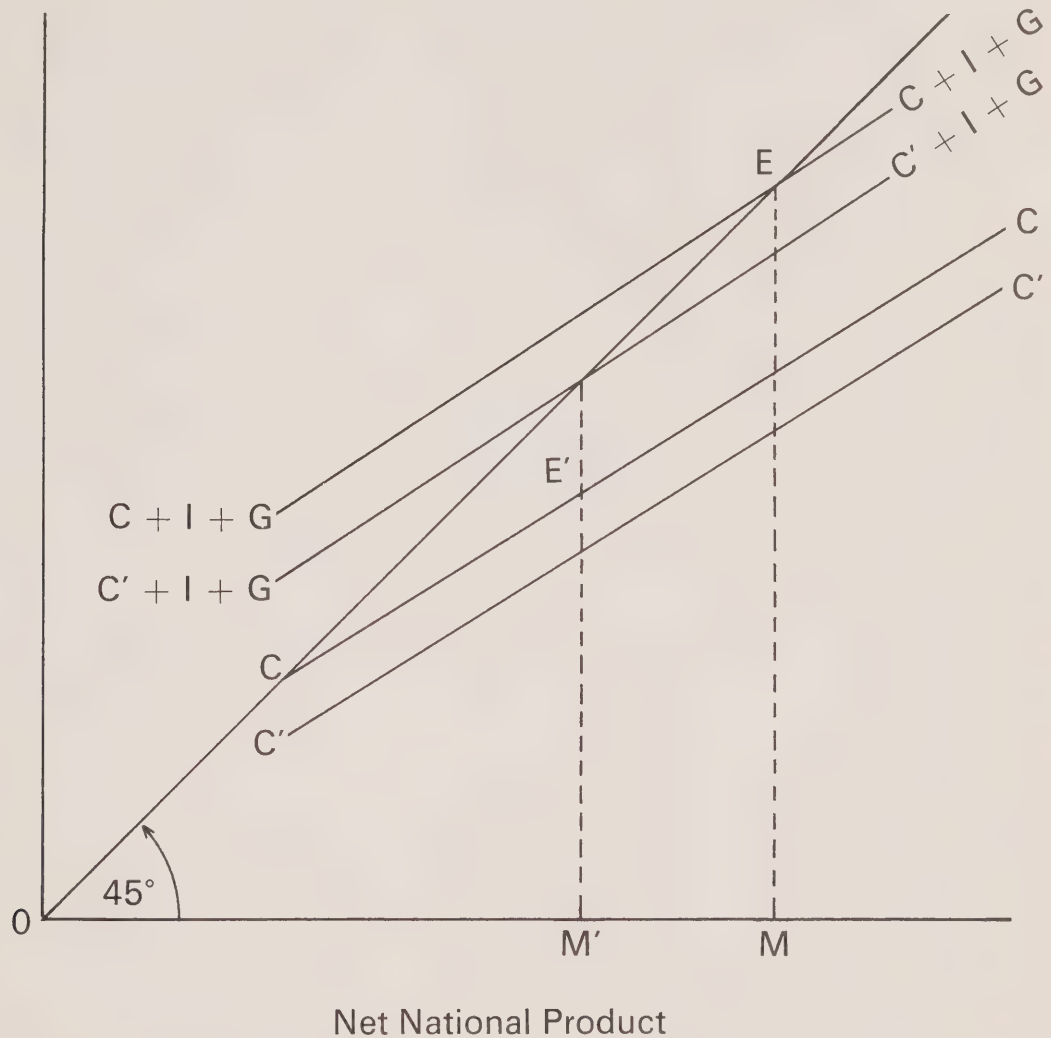
CHART 14
EFFECT OF GOVERNMENT EXPENDITURE
ON INCOME DETERMINATION



Note: On top of consumption spending and investment spending, we now add government spending on goods and services. This gives us the $C + I + G$ schedule. At E, where this intersects the 45° line, we find equilibrium.

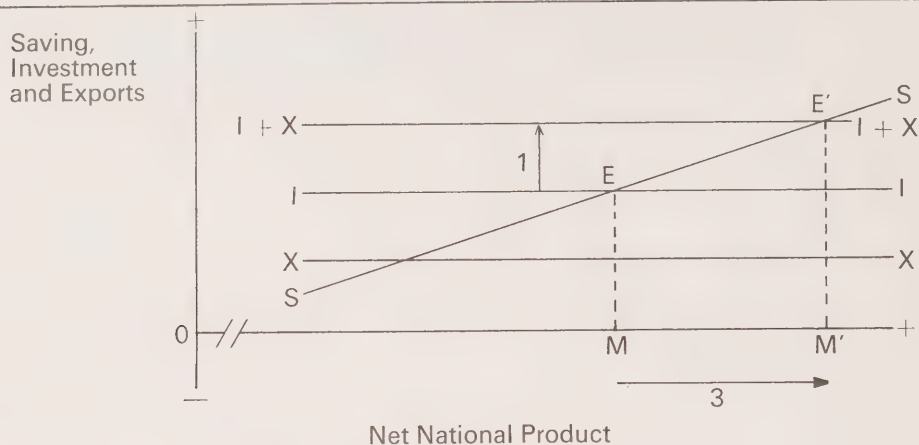
CHART 15

EFFECT OF TAXES ON CONSUMPTION AND TOTAL EXPENDITURE



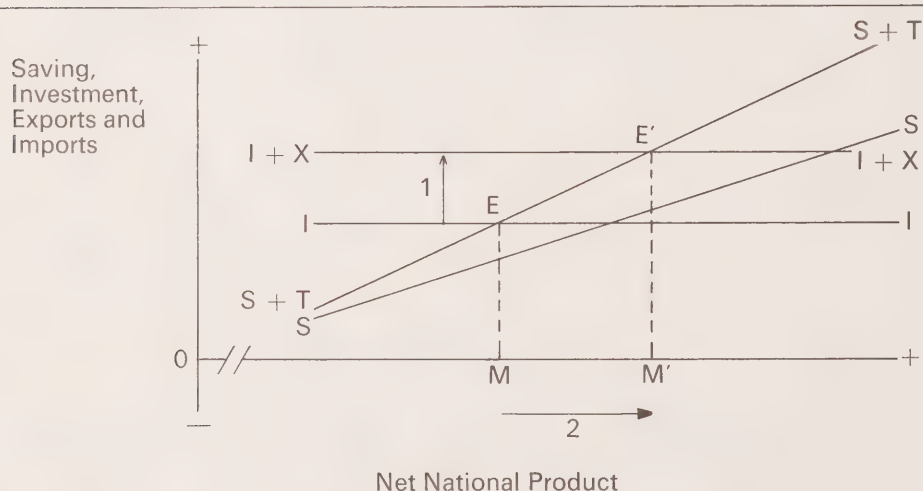
Note: Each dollar of tax lowers the CC schedule. CC is shifted to the right by exactly the amount of Tax. A rightward CC shift means a downward CC shift. But the downward shift is only two thirds of the rightward shift if CC's slope or $MPC = 2/3$. With CC lowered to $C'C'$, $C + I + G$ is also lowered to $C' + I + G$ forming a new equilibrium E' . Therefore, the drop in income was caused by a tax increase.

CHART 16
HOW THE FOREIGN MULTIPLIER WORKS WITH NO IMPORTS



Note: New exports shift the "autonomous" spending schedule from I to $I + X$. E' gives the new equilibrium, with income increasing 3 dollars for every 1 dollar increase in exports. This diagram is almost the same as Chart 10, showing that, when imports are zero, exports have the same effect as investment.

CHART 17
THE FOREIGN MULTIPLIER WITH IMPORT LEAKAGE



Note: The initial equilibrium is at E , where investment is balanced by imports and saving. When exports are added, $S + T$ intersects $I + X$ at E' . Due to import leakage, the multiplier is now only 2 instead of 3 as in Chart 10.

A bold new approach to the problem of winter unemployment was taken in 1971-72 with the creation of the federal Local Initiatives Program (L.I.P.). Until that time, the traditional method of dealing with the problem was almost exclusively through inflexible "make work" construction projects. The keynote of L.I.P. was the utilization of community initiative to plan, organize and carry out projects that would create jobs for previously unemployed people.

In total, \$190 million was spent on L.I.P. in 1971-72, creating 92,000 jobs. The success of the program was due mainly to its great flexibility in creating jobs in regions of high unemployment, along with its people-oriented nature. Support for L.I.P. spread rapidly across the country. A total of 13,738 applications were received and the term L.I.P. became a household word. In view of the success of L.I.P. and the enthusiasm it generated, the Honourable Bryce Mackasey, then Minister of Manpower and Immigration, announced on September 7, 1972, that the Local Initiatives Program would be re-introduced for the winter of 1972-73.

L.I.P. expenditures for 1972-73 totalled \$235 million, an increase of \$45 million over the previous year. Initially funded at \$85 million, an additional \$80 million was allocated on December 6, 1972, to meet the heavy demand for funds. Applications were received for 15,293 potential projects, of which 5,817 were approved. Two extensions were granted, the first on April 27, amounting to \$40 million and a second on May 18, 1973, of \$30 million. The first extension was made to allow certain projects in those areas of high unemployment (higher than the March 1973 national unemployment rate of 6.8 per cent) to continue for periods of up to six months. The second extension allowed services offered by some projects demonstrating strong community support to continue while the project officers searched for other sources of funds. Under the terms of the second extension, projects did not have to be located in regions with unemployment rates above the 6.8 per cent level to qualify. As indicated in Table 1, Quebec and the Atlantic region received proportionally more grants than the rest of Canada, 39.2 and 21.2 per cent respectively. Excluding the part of those projects funded by extensions, 335,000 man-months of employment were created or approximately 85,000 jobs, for the period December 1, 1972 to May 31, 1973.

Building construction, which accounted for 69 per cent of municipal employment under L.I.P. last year,

was greatly curtailed by the new criteria for selection. Out of a nation-wide total of 5,817 projects, 1,492 (25.7 per cent) involved construction (Table 2).

L.I.P. administrators found that 1972-73 project applications were more suitably prepared than in the first year. With a year's experience behind them, they were able to streamline and improve the effectiveness of L.I.P. by re-defining criteria for selection and tightening the controls of the monitoring and auditing systems.

The maximum federal contribution per project was reduced from the \$500,000 level of L.I.P. 1971-72 to \$200,000 per project. No project that required total funds, federal or otherwise, exceeding \$500,000 could be considered for a grant. In effect, this reduced the number of large, costly construction projects, allowed for a greater number of projects to be undertaken and spread out more money among smaller projects of a social and cultural nature.

All L.I.P. projects were non-profit and had to provide at least 15 man-months of employment. Last year, the maximum L.I.P. salary was \$100 per week with an allowance of up to 17 per cent of total wage costs to cover necessary capital expenditures. This year, \$17 per man-week was allowed for capital expenditure, even if wages were below \$100 per week. This change was initiated to aid remote regions where transportation costs are relatively high. To avoid possible duplication of services with provincial programs, each project was reviewed by the home province. Municipal applications also required provincial approval before being sent to L.I.P. To minimize unnecessary delays, another criterion stipulated that projects must be capable of commencing within two weeks of receipt of notification of acceptance.

These changes placed a greater emphasis upon social projects, including care of the elderly and the disadvantaged, day-care centres, improvement of the environment and "store front" services, and less on construction projects.

The role of the Canada Manpower Centres in the L.I.P. program was also changed. In 1971-72, there was no formal requirement that project officers hire the unemployed through the CMCs, although they were urged to do so. In 1972-73, however, it was required that L.I.P. application forms be returned to the local CMC. Project officers were required to designate their hiring intentions and to use the

services of the CMCs in hiring persons, including those seeking work and on unemployment insurance or social assistance. The 1971-72 projects that had been extended until November 30, 1972, were eligible for new L.I.P. grants, but had to compete with all new applications under the revised criteria.

All projects were to be undertaken between December 1, 1972 and May 31, 1973, and were required to terminate on, or provide evidence of alternate funding after May 31. As the L.I.P. contract forms for this year defined the criteria clearly, it was hoped that this measure would reduce the demand for additional funding after the termination date.

Monitors visited projects with greater frequency in 1972-73. This was made possible by increasing the support staff, thus releasing the monitors from time consuming office work. Monitors did not serve as policemen. Their aim was not to cancel projects which may have lost sight of their goals, but rather to make suggestions to the project officers to aid them in re-orienting the project.

In this manner, good projects which had a poor start could be redirected early enough to save the project from later cancellation. Project monitors were authorized to request an immediate audit of any project if they felt funds were not being handled properly or if there was evidence of serious mismanagement.

An innovation of this year's L.I.P. was the allocation of \$10 million for private industry. Private sector L.I.P. gave grants to companies to create employment in non-profit ventures. All projects were aimed towards community betterment, and could not compete with local business firms offering similar services. If any project was shown to have realized a profit, that profit was returned to the government. In addition, all projects were cleared with local authorities, and the creation of at least three jobs per project was required.

L.I.P. for business consisted of two mini-programs: one for existing business firms and one for entrepreneurs with an original idea for new service for the locality. Companies were allowed up to \$118 per man-week for labour costs, with an additional 17 per cent of wage cost to cover supplies, overhead, or use of their plant. For the entrepreneur, L.I.P. provided up to \$118 per man-week for labour costs, plus up to 25 per cent of weekly wage costs to cover necessary capital expenditures. Recognizing the fact that new business needed "start-up" capital, L.I.P. also granted up to \$2,000 per employee for this purpose. Each project was to be discussed with the local CMC and union involved. Where applicable, workers laid off from the companies involved were given the first opportunity to participate, followed by persons

collecting unemployment insurance and welfare.

As with the regular L.I.P., all projects had to either find alternate funding by May 31, 1973, or terminate on that date. Any residual money was transferred to the regular L.I.P. program.

Initially, L.I.P. was designed to create employment on a short-term basis and provide services to communities. It attempted to moderate the effects of seasonal unemployment, especially in regions where unemployment was particularly severe. By making use of community initiative to plan the projects and put them into effect, the unemployment problem was alleviated and community services which may not have previously existed were provided. Although the program itself did not have adequate machinery for dealing with the long-run demand, it helped to articulate that demand. Future manpower and social welfare policies in Canada will be able to build on the pioneering work done in the Local Initiatives Program in the years from 1971 to 1973.

Table 1
LOCAL INITIATIVES PROGRAM 1972-73
STATUS REPORT AS OF MAY 25, 1973

Province	Projects approved			Percentage of Canadian Total
	No. of projects	Man-months	Value of project	
	No.	No.	\$	%
Newfoundland	327	25,355	11,727,386	7.2
Nova Scotia	359	21,716	10,235,369	6.3
Prince Edward Island	95	4,340	1,973,866	1.2
New Brunswick	407	22,694	10,697,863	6.5
ATLANTIC	1,188	74,105	34,634,484	21.2
QUEBEC	1,713	129,483	64,068,693	39.2
ONTARIO	1,244	50,153	24,649,833	15.1
Manitoba	242	13,981	6,831,265	4.2
Alberta	275	15,784	7,652,563	4.7
Saskatchewan	182	10,815	5,155,716	3.2
Northwest Territories	41	2,204	1,097,393	0.7
PRAIRIES	740	42,784	20,736,937	12.7
British Columbia	898	37,279	18,701,094	11.4
Yukon Territory	34	1,298	654,229	0.4
PACIFIC	932	38,577	19,355,323	11.8
CANADA	5,817	335,102	163,445,270	100.0

Table 2

ANALYSIS OF L.I.P. CONTRACTS ISSUED AS OF MAY 24, 1973

Province	Building Construction	Non-Building Construction	Lands, Parks and Forests	Artistic and Cultural	Education Services	Information Services	Social Services	Health Services	Sports and Recreation	Research	Total No. of Projects Approved
Newfoundland	123	122	43	—	7	3	3	—	24	2	327
Nova Scotia	155	17	30	7	26	1	66	2	45	10	359
Prince Edward Island	54	5	14	4	4	—	7	1	6	—	95
New Brunswick	196	17	36	6	10	10	78	2	43	9	407
Quebec	285	273	101	112	27	84	421	8	331	71	1,713
Ontario	281	64	137	97	64	78	343	14	101	65	1,244
Manitoba	63	7	33	19	19	8	67	3	14	9	242
Saskatchewan	73	14	47	8	6	5	19	1	7	2	182
Alberta	80	15	37	10	25	8	56	3	35	6	275
Northwest Territories	26	2	2	1	3	3	3	—	—	1	41
British Columbia	140	109	114	65	88	28	193	12	103	46	898
Yukon Territory	16	4	5	2	—	—	1	—	5	1	34
CANADA	1,492	649	599	331	279	228	1,257	46	714	222	5,817
Percentage of Canadian total	25.65	11.16	10.29	5.69	4.80	3.92	21.61	0.78	12.27	3.82	100.0

COLLEGE GRADUATES AND JOBS

Report and Recommendations of the Carnegie Commission on Higher Education. Hightstown, New Jersey, McGraw-Hill Book Company. 242 pp. Price \$4.50

Canadians planing to study or work in the United States will find this report a useful source of information on anticipated labour market conditions for college graduates in the United States in the 1970s and beyond. While employment prospects have improved in 1973 from the recession which began in 1968, surpluses of graduates are predicted for the remainder of the decade. As many as one-quarter of the graduates may have difficulty in finding suitable work. The largest increases in university enrolment have been in the social sciences and humanities, fields of study that do not prepare a graduate for a specific job. The outlook for primary and secondary school teaching, which used to absorb many of these graduates, is not good. Prospects in the health care professions, on the other hand, are bright. Engineering should continue to have its ups and downs as it has in the past. All estimates are for a large and growing surplus of Ph.D.s in the United States. The major factor depressing the growth in the number of jobs for Ph.D.s is a slowing down in the rate of enrolment in higher education and, hence, in requirements for college faculty.

The Carnegie Commission rejects the use of manpower planning to bring about the adjustments needed to meet these changing conditions, because it is suitable only in a country with a planned economy. Instead, it would rely on the free choice of students to bring about shifts in enrolment. On balance, students seem to respond to changes in job opportunities. Labour market conditions of the 70s are likely to encourage enrolment in two-year occupational programs in community and junior colleges. As well, more students now are choosing alternative life styles or non-traditional careers. Again, the policies of governments are one of the determinants of the demand for college graduates. For example, more federal or state aid would make it possible to reduce student/teacher ratios and expand day care centres and special fields of education, all of which would increase requirements for teachers. Educational upgrading, or the continuous rise in the number of jobs requiring a degree, will also add to total job openings. Throughout the report, it is emphasized that training for a job is only one of the functions of higher education. It is also recognized that long-term projection of demand and supply in the professions is an extremely hazardous undertaking. Summaries of the Commission's findings on the job outlook for major disciplines follow.

Teaching: Surpluses of elementary and secondary school teachers will likely continue to be serious. The over-supply began in 1971 and for demographic reasons will continue in the 1980s. Even though there is a danger of over-reacting to the situation, the report believes that many students should be counselled to prepare for other occupations. The impact on women graduates is particularly critical. Unsatisfied demand still exists in the ghettos and rural areas and in specialities such as industrial arts, speech correction, special education and mathematics.

Medicine: Shortages of medical doctors continue in the United States, intensified by the adoption of medicare programs without an accompanying increase in the supply of health manpower. These shortages could be overcome by 1977, assuming continued immigration of graduates of foreign medical schools. American medical colleges have been swamped with applications, and the Commission would like to see a 50 per cent increase in student places this decade. It was strongly recommended that training programs for physicians' assistants be developed, releasing M.D.s for tasks that would utilize their most developed skills.

Dentists: The shortage of dentists has not been as apparent as that of physicians and a recommendation of the Carnegie Commission was for a 20 per cent increase in the number of dental school places in the 1970s. Projections of future requirements could prove to be underestimated if dental care were to be covered by health insurance.

Nursing: Shortages of nurses are ending in some localities because of an increase in supply, but there still is a chronic geographical imbalance. Recruitment problems in the past have been intensified by low salaries and a lack of career-ladder opportunities. Salaries have been improving recently, and there is evidence of increased enrolment in nursing schools. A rapid increase has taken place in the number of baccalaureate degree courses in colleges; formerly training was almost exclusively in diploma courses in hospitals.

Allied Health Professions: The proliferation of other health professions has been one of the most striking occupational developments of the post-war period and promises to be a major source of new employment in the future. The report estimates there are more than 125 specialties in the health manpower field, but it does not specify what is included under the "allied" group. In Canada, this group would include the various kinds of medical, laboratory and dental technicians. Enrolment in both two-year and four-year courses has been increasing, although at an uneven pace by state. An obstacle to expansion

has been the failure of many states to develop occupational programs in state or community colleges. There have been problems in establishing uniform licensing standards and course accreditation. Under government training programs, enrolment has been expanding in courses such as those for practical nurses, nurse's aides and hospital orderlies.

Law: Law schools in the United States have also been experiencing a rush of applications for admission and have been cautious about increasing the number of student places. There has been speculation about a possible surplus of lawyers, but the Commission's conclusions are optimistic about future demand.

They estimate that all graduates the law schools can produce will be absorbed. The percentage of lawyers in the United States engaged in private practice has been decreasing; it now is less than three-quarters of the total, and the proportion in business enterprises and government agencies has increased. Significant changes have taken place in the market for lawyers, some positive and some negative. Legal services now are being provided the poor, and a few private legal insurance groups, like private health insurance schemes, have been formed. On the other hand, the need for legal services has been reduced through the spread of no-fault insurance and simplified divorce procedures. Paralegal specialties have barely begun to develop, and there are few educational programs in the United States to train such workers. Some of the functions formerly performed by lawyers have been taken over by bail bond brokers, realtors, accountants and legal secretaries. Legal education in the United States has always lacked clinical or operational training, and there have been no undergraduate courses in law. Specialization has never been formally recognized. The Carnegie Commission believes that the services of lawyers could be used more effectively if assistants with less prolonged training were available to do research, conduct preliminary interviews and summarize documents.

Business Administration: It is anticipated that the demand for salaried managers and officials will rise rapidly in the United States in the 1970s, propelled by reliance on highly trained management specialists. While managerial occupations have been filled by people from a wide range of educational backgrounds, business schools have been a growing source of supply and have been among the most rapidly developing sectors of higher education. These schools also provide much of the training for such occupations as accountants and industrial relations specialists. The rapid growth in demand for graduates specializing in computer sciences will probably continue in the 70s.

Engineering: Enrolment in engineering courses has been sensitive to shifts in the job market in the United States, with the result that declines in enrolment when economic conditions are poor lead to shortages later on. The profession was just ending one phase of this cycle in 1973. Employment had been depressed because of the economic recession and cutbacks in federal research and development expenditures and in the aerospace industries. University enrolment in engineering courses had been falling. The view of this report is that shortages may well re-appear before too many years have passed, as estimated graduations will fall below the need created by improved job prospects. At the doctorate level, however, a sizeable surplus has been predicted by the National Science Foundation.

Science: Towards the end of the 1960s, the job market for scientists in the United States became considerably less favourable than it had been. As with engineering, a change may take place before the end of this decade and prospects should improve at the first-degree level. For Ph.D.s, though, all indications are for a growing surplus. The number of students working towards their doctorate has been increasing rapidly, as have the number of institutions offering post-graduate degrees. Weakening demand for college teachers is unlikely to be offset by requirements of government and industry. The report notes that little information exists on the demand for persons with master's degrees.

MANPOWER POLICY IN NORWAY

Organisation for Economic Co-operation and Development. Paris, 1972, 241 pp. Price \$5.25

This is the tenth in the series of reviews of manpower and social policies of member countries undertaken by the Manpower and Social Affairs Committee of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). It presents the final report of a team of examiners, nominated by the OECD, who visited Norway in 1970 to discuss its manpower policy with those responsible for formulating and implementing it. The conclusions of the examination were adopted in June 1971, and a summary of the final report appeared in the April 1972 issue of the *OECD Observer*.

The principal manpower problem in Norway for many years has been the supply of labour. The rate of expansion of the Norwegian labour force is one of the slowest among OECD countries – projected at a rate of 0.5 per cent annually for the 1970s. Manpower policy has been directed towards overcoming labour shortages, by such measures as promoting greater participation by women, assisting the continuing participation of older workers, rehabilitation of the

handicapped, and the encouragement of labour mobility from low to high productive activities. Married women constitute the largest labour reserve because their participation rate is low. Immigration has played only a minor role in the development of the Norwegian labour force. The prevailing attitude is that aliens contribute to economic growth but create other problems, for example, adding to housing shortages. Organized recruitment by foreign missions is therefore discouraged; however, selection of specialized foreign labour is done by Norwegian officials. Emigration is minimal and balanced by immigration; most Norwegians going abroad stay only for short periods. In the decades ahead, labour supply problems are expected to become even more intense, as new entrants of youth will decline because of demographic reasons and longer periods of education.

Norwegian authorities are considered to have excelled in the organization of programs for job creation. Steps that have been taken include counter-cyclical employment programs, measures to modify seasonal unemployment, and stimulants to development in lagging areas. Promotion of seasonal stability in the construction industry, which is affected by the severe winter, has had a high priority. Programs designed to assist handicapped workers, such as sheltered workshops, where such persons are given steady work of a type they are able to do, are very advanced in Norway.

The Norwegian employment office offers an impressive list of services – counselling, guidance, testing, re-training, rehabilitation and resettlement. Its penetration rate, or the percentage of total job hirings represented by public office placements, was roughly estimated at 10 per cent. This was markedly below the levels of other advanced nations but the offices had concentrated on those in the labour market who most needed help. At the time this report was prepared, plans were under way to extend the coverage of the employment offices to more groups in the labour force. As well, in the past, routine work on unemployment insurance had swamped these offices in the winter months and prevented them from carrying out their other functions. As of 1971, the administration of unemployment insurance was to be transferred to the National Insurance offices.

In the view of the OECD examiners, a manpower agency pursuing an active manpower policy should be charged with four functions: policy formulation, administration, evaluation of performance, and liaison with independent policy systems. The criticism made of Norway's programs was that there was no central co-ordinating manpower agency capable of fulfilling these functions. The examiners recommended that a central authority be established to

ensure that manpower policy is fully integrated into the economic policy of the country. It was also suggested that the policy function be separated from operational responsibility. Up to the time of this examination, the employment office system had not developed a capacity for analysis, planning and evaluation. The examiners saw a need for additional staff to identify and define problem areas and provide alternative answers for the achievement of underlying objectives. Manpower authorities in Norway had begun their own re-examination of their manpower programs at the time of the OECD review, so that changes recommended by the examiners were already under consideration. Major innovations being implemented in social welfare are also discussed in this report as social goals are closely related to manpower and other policy systems.

"MANPOWER POLICY IN JAPAN"

The OECD Observer, April 1973, pp. 33–35.

As the economy changes, the old manpower system in Japan is giving way to new, western-like practices.

After the Second World War, Japanese employment policies were unique. In many companies an employee was hired for his working life; training was centralized within the company; and regular employees were not dismissed when production decreased. Wages depended on seniority and skill, and there was no reliance on unemployment insurance. The retirement age was 55.

This system ensured low unemployment, a high rate of productivity growth, job security and no resistance to technological change. Its disadvantages included the restrictions imposed on an individual's freedom; the wide differentials in wages between young and older people; the possibility of low wages paid employees not working in high-growth industries; and the hardships suffered by retired employees between their retirement age of 55 and age 60 when pensions began.

Japan is currently suffering from labour shortages. There are many job vacancies and young people switch employment more frequently, demanding compensation in line with their skills. Public involvement in manpower and social policies is being extended. A vocational training plan is being carried out and a family allowance program started. Japan is midway between two manpower systems.

The OECD examiners, who carried out the study of Japan's manpower situation on which this report is based, hoped that western practices will not be followed too slavishly in the future, and that some of the unique Japanese features will be retained. In the public employment service, these features include

the establishment of talent banks to assist middle-aged and older workers, and voluntary employment quotas for such workers on the part of employers; a computerized placement service; the requirement for employers wishing to hire school-leavers to submit their employment plans; and bonus payments for a worker who finds a job before his unemployment insurance benefits are exhausted. The OECD examiners believe that there is a need for greater action to meet structural changes in demand and more vocational guidance. Official action is also required to make adjustments among industries, business areas and firms affected by the vagaries of international trade.

ACTIVE MANPOWER PROGRAMS IN CANADA
by R. R. Kerton. Conducted for the Prices and Incomes Commission. Information Canada Catalogue No. RG 33 - 8/1972. 79 pp. Price \$2.75.

This report presents the results of a study carried out in 1971 for the Prices and Incomes Commission by Professor Kerton, who is with the Department of Economics of the University of Waterloo. In considering ways in which manpower programs can affect prices and incomes, the author reviews and assesses Canadian developments in this field since they began in the early 1960s. The term "active manpower policy" is defined as: systematic government intervention in the labour market involving a unified program which is national or even international in scope. A rule of thumb for government activities in this field is the Keynes dictum that government should not do the things that individuals are already doing, but instead should

concentrate on those things which are not being done at all. By this measure of "non-duplication", as the author terms it, there is room for confidence and optimism about Canadian manpower operations. In placement work, the attempt to maximize the total number of persons placed should be avoided; the most useful response should be to pinpoint sub-markets not being effectively served by existing institutions. The rapid growth of private placement and temporary help agencies is noted and their work is seen as complementary to that of Canada Manpower Centres. In manpower retraining, Dr. Kerton differentiates between specific training, which the individual firm can supply, and general training, which is more suitable for government programs. Academic upgrading is an example of general training. He foresees a shift in training emphasis away from the manufacturing areas where skills were in short supply in the 1950s and 1960s, to the service sector where there will be shortages in the 1970s. With regard to labour market information, the study confirms the extreme difficulties created by the lack of detailed occupational employment and wage data. To fill this gap is essential, but to go beyond that would be to push labour market information to the point of diminishing returns. The conclusions of the report are that Canada's manpower policy would be better served if it contained a good deal more information useful to participants, somewhat more mobility assistance, and less of the training and consultative services that would be undertaken privately in any case. In the author's view, the next step would be the reconsideration of programs against the test of non-duplication, and the provision of a labour market information system to help indicate what policies should be in force.

Statistical Appendix

- Table 1 – Total Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1968–1973
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada
Manpower Centres, 1968–1973
 - 3 – Referrals by Region, Canada Manpower
Centres, 1968–1973
 - 4 – Placements by Region, Canada Manpower
Centres, 1968–1973
 - 5 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program by
Region, 1972–1973
 - 6 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program by
Major Course Group, 1972–1973
 - 7 – Immigration to Canada by Intended
Occupational Groups 1973
 - 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected
Occupations, Canada by Quarters,
1972–1973
 - 9 – Labour Force Statistics, Canada
1968–1973
-

Table 1

TOTAL REGISTRATIONS RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971						
January	313,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
February	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
March	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
April	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
May	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
June	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
July	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
August	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
September	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
October	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
November	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
December	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
1972						
January	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
February	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
March	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
April	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
May	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
June	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
July	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
August	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
September	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
October	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
November	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
December	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756

Source: Department of Manpower and Immigration.

Table 2

VACANCIES NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971						
January	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
February	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
March	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
April	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
May	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
June	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
July	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
August	108,829	9,906	22,811	42,727	18,080	15,305
September	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
October	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
November	88,096	9,127	20,103	37,142	11,299	10,425
December	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972						
January	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
February	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
March	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
April	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
May	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
June	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
July	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
August	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
September	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
October	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
November	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
December	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207

Source: Department of Manpower and Immigration. Vacancies for casual placements are not included.

Table 3REFERRALS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971						
January	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
February	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
March	117,625	9,873	24,641	48,549	18,828	15,734
April	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
May	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
June	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
July	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
August	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
September	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
October	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
November	160,736	12,639	40,176	67,199	21,967	18,755
December	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
1972						
January	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
February	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
March	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
April	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
May	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
June	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
July	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
August	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
September	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
October	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
November	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
December	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
January	211,104	22,300	43,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	55,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597

Source: Department of Manpower and Immigration.

Table 4

PLACEMENTS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971						
January	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
February	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
March	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
April	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
May	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
June	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
July	88,762	10,354	17,950	34,943	13,601	11,914
August	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
September	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
October	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
November	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
December	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972						
January	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
February	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
March	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
April	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
May	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
June	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
July	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
August	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
September	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
October	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
November	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
December	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162

Source: Department of Manpower and Immigration. Casual placements, which are placements in jobs of a duration of one week or less, are not included.

Table 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1972-73¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260

¹ Excludes training-in-industry. Includes trainees under supplementary programs for unemployed.
Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
 BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-73¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844

¹ Excludes training-in-industry. Includes trainees under supplementary programs for unemployed.
 Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1973

<i>Intended Occupational Groups</i>	<i>1st Quarter</i>	<i>2nd Quarter</i>
	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE		
Managerial, Administrative	998	1,472
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	1,240	1,842
Social Sciences and Related	234	296
Religion	86	77
Teaching	513	598
Medicine and Health	764	1,355
Artistic, Literary, Performing Arts	265	357
Sport and Recreation	19	20
Clerical	2,154	3,597
Sales	656	1,079
Service	1,638	2,484
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	506	869
Fishing, Hunting, Trapping	6	11
Forestry and Logging	18	33
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	27	33
Processing	296	507
Machining	808	1,429
Fabricating, Assembling and Repairing	1,893	3,424
Construction	994	1,910
Transport Equipment Operating	161	273
Material — Handling	75	143
Other Crafts and Equipment Operating	89	163
Others	599	1,127
TOTAL	14,039	23,099
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE		
Wives	4,166	7,021
Children	6,075	11,060
Fiancé or Fiancée	135	215
Students (18 and over)	764	1,203
Others	1,109	1,947
TOTAL	12,249	21,446
GRAND TOTAL	26,288	44,545

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

The statistics given in this table are not comparable with occupational immigration data published in previous issues of this report because of a conversion to the Canadian Classification and Dictionary of Occupations.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS, ¹
CANADA BY QUARTERS, 1972-73

Occupational Category	1972				1973
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	37,800	46,200	79,000	70,200	66,500
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	1,300	1,700	2,600	2,400	2,700
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	1,700	1,400	3,400	2,600	3,500
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	800	1,100	1,200	1,200	1,000
MEDICINE & HEALTH	1,800	2,600	2,700	3,200	2,900
Nursing, therapy & related fields	1,400	2,000	2,000	2,200	2,200
CLERICAL & RELATED	5,600	7,100	10,700	9,500	10,300
Stenographic & typing	1,900	2,900	3,900	3,300	3,400
Bookkeeping, account-recording & related	800	1,300	2,000	1,600	1,700
SALES	3,800	6,000	7,800	8,500	6,700
Sales, commodities	2,300	3,400	4,900	4,500	4,600
Sales, services	1,500	2,400	2,400	3,700	1,700
SERVICE ²	4,400	5,400	11,300	7,400	7,800
Food & beverage preparation & related	2,000	2,100	4,900	2,500	3,400
FORESTRY & MINING	900	1,700	2,900	3,800	3,100
PROCESSING	2,000	2,400	4,200	2,700	3,000
MACHINING & RELATED	1,800	1,900	3,900	5,200	4,700
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	7,700	7,900	16,200	13,000	11,600
Mechanics & repairmen, except electrical	2,200	3,500	4,200	5,400	4,100
CONSTRUCTION TRADES	2,000	2,400	4,800	4,500	3,100
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	1,900	1,800	2,100	2,000	2,300
Motor transport operating	1,700	1,500	1,900	1,800	2,200
MATERIAL-HANDLING & RELATED	1,000	1,500	3,100	2,200	1,900
OTHERS	1,100	1,300	2,100	4,700	2,000

¹ Occupations are based on the Canadian Classification and Dictionary of Occupations, Manpower and Immigration and Statistics Canada (Ottawa: Information Canada, 1972)

² Excludes domestic service

NOTE: The statistics in this table are not comparable with similar tables in previous issues of this publication, as the occupational classification has been changed.

Table 9

LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1968-73

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rates	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1971							
January	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4
February	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.4
March	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3
April	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7
May	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3
June	15,372	8,859	57.6	8,308	551	6.2	6.3
July	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2
August	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3
September	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9
October	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5
November	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6
December	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3
1972							
January	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
February	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8
March	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0
April	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8
May	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2
June	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2
July	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3
August	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7
September	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1
October	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9
November	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6
December	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.5
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.4
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.2
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.3
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.2

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. No. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Tableau 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1968-1973

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage	Réels	Désaisonnalisés
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—	—
1971	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4	6.4
Février	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.4	6.4
Mars	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3	6.3
Avril	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7	6.7
Mai	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3	6.3
Juin	15,372	8,859	57.6	8,308	551	6.2	6.3	6.3
Juillet	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2	6.2
Août	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3	6.3
Septembre	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9	6.9
Octobre	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5	6.5
Novembre	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6	6.6
Décembre	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3	6.3
1972	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8	5.8
Février	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0	6.0
Mars	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8	5.8
Avril	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2	6.2
Mai	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2	6.2
Juin	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3	6.3
Juillet	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7	6.7
Août	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1	7.1
Septembre	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9	6.9
Octobre	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6	6.6
Novembre	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8	6.8
Décembre	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9	5.9
Février	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.5	5.5
Mars	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.4	5.4
Avril	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.2	5.2
Mai	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.3	5.3
Juin	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.2	5.2
Juillet								

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *La main-d'œuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8

POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,¹
CANADA, PAR TRIMESTRES, 1972-1973

Profession

1972

1973

1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre
n°	n°	n°	n°	n°
37,800	46,200	79,000	70,200	66,500
1,300	1,700	2,600	2,400	2,700
1,700	1,400	3,400	2,600	3,500
800	1,100	1,200	1,200	1,000
1,800	2,600	2,700	3,200	2,900
1,400	2,000	2,000	2,200	2,200
5,600	7,100	10,700	9,500	10,300
1,900	2,900	3,900	3,300	3,400
800	1,300	2,000	1,600	1,700
3,800	6,000	7,800	8,500	6,700
2,300	3,400	4,900	4,500	4,600
1,500	2,400	2,400	3,700	1,700
4,400	5,400	11,300	7,400	7,800
2,000	2,100	4,900	2,500	3,400
900	1,700	2,900	3,800	3,100
2,000	2,400	4,200	2,700	3,000
1,800	1,900	3,900	5,200	4,700
7,700	7,900	16,200	13,000	11,600
2,200	3,500	4,200	5,400	4,100
2,000	2,400	4,800	4,500	3,100
1,900	1,800	2,100	2,000	2,300
1,700	1,500	1,900	1,800	2,200
1,000	1,500	3,100	2,200	1,900
1,100	1,300	2,100	4,700	2,000

1 Occupations selon la Classification Canadienne Descriptive des Professions du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration et Statistique Canada (Ottawa: Information Canada, 1972)
2 Ne comprend pas les services ménagers

NOTE: Les statistiques de ce tableau ne peuvent se comparer aux tableaux semblables qui figuraient dans d'autres numéros, puisque la classification des professions a été changée.

Tableau 7
IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(PRÉVUES), 1973

<i>Groupes Professionnels</i>		
<i>1er trimestre</i>	<i>2e trimestre</i>	
<i>n°</i>	<i>n°</i>	
1,472	998	Directeurs, Administrateurs
1,842	1,240	Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques
296	234	Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes
77	86	Membres du clergé
598	513	Enseignants
1,355	764	Personnel Médical, techniciens de la santé
357	265	Professionnels des domaines artistique et littéraire
20	19	Spécialistes des sports et loisirs
3,597	2,154	Personnel Administratif
1,079	656	Spécialistes de la vente
2,484	1,638	Spécialistes des services
869	506	Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs
11	6	Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs
33	18	Travailleurs forestiers et bûcherons
33	27	Mineurs, carriers, foreurs de puits
507	296	Industries de transformation
1,429	808	Usineurs
3,424	1,893	Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation
1,910	994	Travailleurs du bâtiment
273	161	Exploitation des transports
143	75	Manutentionnaires
163	89	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines
1,127	599	Autres
23,099	14,039	TOTAL
7,021	4,166	NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE
11,060	6,075	Épouses
215	135	Enfants
1,203	764	Fiancées ou fiancés
1,947	1,109	Étudiants (18 ans et plus)
21,446	12,249	Autres
44,545	26,288	TOTAL GÉNÉRAL

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.
En raison de l'adoption de la Classification canadienne descriptive des professions, les statistiques de ce tableau ne peuvent se comparer aux données de l'immigration sur les professions publiées dans les rapports précédents.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS, EN VERTU DU PROGRAMME DE
FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR GROUPES
IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1973¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
1972					
Janvier	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
Février	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
Mars	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
Avril	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
Mai	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
Juin	26,356	10,114	3,473	12,140	629
Juillet	23,063	8,055	3,611	11,201	196
Août	21,786	7,607	3,456	10,443	280
Septembre	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
Octobre	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
Novembre	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
Décembre	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
Janvier	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Février	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Mars	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
Avril	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
Mai	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
Juin	24,608	7,605	3,526	12,633	844

¹ Exclut la formation dans l'industrie. Comprend les stagiaires participant aux programmes supplémentaires destinés aux chômeurs.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la Main-d'œuvre.

Tableau 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS, PROGRAMME DE
FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1973¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1972						
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260

¹ Ne comprend pas les stagiaires de la formation dans l'industrie. Comprend les stagiaires des programmes supplémentaires à l'intention des chômeurs.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
Janvier	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
Mars	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
Avril	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
Mai	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
Juin	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
Juillet	88,762	10,354	17,950	34,943	13,601	11,914
Août	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
Septembre	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
Octobre	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
Novembre	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
Décembre	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Janvier	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
Février	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
Mars	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
Avril	107,377	11,251	25,608	37,408	17,133	13,196
Juin	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
Juillet	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
Août	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
Septembre	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
Octobre	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
Novembre	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
Décembre	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Janvier	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Février	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Mars	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Avril	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Mai	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Les placements temporaires, c'est-à-dire les placements dans des emplois d'une semaine ou moins ne sont pas inclus.

Tableau 3
NOMBRE DE PRÉSENTATIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
Janvier	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
Février	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
Mars	117,625	9,873	24,641	48,549	18,828	15,734
Avril	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
Mai	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
Juin	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
Juillet	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
Août	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
Septembre	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
Octobre	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
Novembre	160,736	12,639	40,176	67,199	21,967	18,755
Décembre	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
1972	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Janvier	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
Février	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
Mars	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
Avril	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
Mai	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
Juin	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
Juillet	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
Août	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
Septembre	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
Octobre	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
Novembre	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
Décembre	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Janvier	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Février	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Mars	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Avril	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Mai	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juin						

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
Janvier						
Février	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
Mars	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
Avril	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
Mai	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
Juin	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
Juillet	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
Août	108,829	9,906	22,811	42,727	18,080	15,305
Septembre	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
Octobre	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
Novembre	88,096	9,127	20,103	37,142	11,299	10,425
Décembre	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972						
Janvier	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
Février	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
Mars	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
Avril	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
Mai	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
Juin	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
Juillet	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
Août	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
Septembre	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
Octobre	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
Novembre	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
Décembre	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
Janvier	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Février	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Mars	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Avril	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Mai	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Juin	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Les vacances d'emplois temporaires ne sont pas inclus.

Tableau 1

NOMBRE TOTAL D'INSCRIPTIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971	313,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
Janvier	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
Février	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
Mars	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
Avril	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
Mai	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
Juin	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
Juillet	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
Août	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
Septembre	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
Octobre	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
Novembre	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
Décembre	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
Janvier	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
Février	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
Mars	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
Avril	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
Mai	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
Juin	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
Juillet	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
Août	298,226	27,021	76,256	112,230	41,463	41,463
Septembre	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
Octobre	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
Novembre	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
Décembre	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Janvier	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Février	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Mars	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Avril	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Mai	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juin						

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Appendice statistique

Tableau 1 – Nombre total d'inscriptions par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968 – 1973
2 – Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968 – 1973
3 – Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968 – 1973
4 – Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1968 – 1973
5 – Nombre de stagiaires à plein temps, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par région, 1972 – 1973
6 – Stagiaires à plein temps, en vertu du Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1972 – 1973
7 – Immigration au Canada, par groupes professionnels (prévues) durant l'année financière, 1973
8 – Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, par trimestres, 1972 – 1973
9 – Données sur la population active, Canada, 1968 – 1973

devrait chercher à éviter à placer autant de travailleurs que possible; il serait plus utile de faire quelque chose pour les localités où il n'existe aucun bureau de placement. Le nombre de plus en plus élevé d'agences de placement et de travail temporaire complètes est à remarquer, et leur travail vient compléter celui des Centres de Main-d'œuvre du Canada. En matière de recyclage, M. Kerton fait la distinction entre la formation de certaines professions particulières qu'une entreprise privée peut donner, et la formation générale, qu'il appartient plutôt au gouvernement d'assurer dans le cadre de ses programmes. Le rattrapage scolaire est un exemple de formation générale. Il prévoit un glissement dans les programmes de formation; alors que l'importance était surtout donnée dans ce domaine, au secteur de l'industrie, pour lequel il y avait pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les années cinquante et soixante, la formation devrait porter désormais sur le secteur des services qui connaît aussi une pénurie de main-d'œuvre dans les années soixante-dix. En ce qui concerne l'information sur les conditions du marché du travail, l'étude confirme les grosses difficultés auxquelles on se heurte du fait du manque de données sur les salaires et la situation de l'emploi dans les diverses professions. Il est essentiel de combler cette lacune, mais on aurait plus à perdre qu'à gagner à vouloir pousser le rôle de l'information au-delà. D'après les conclusions de ce rapport sur la politique du Canada en matière de main-d'œuvre, il y aurait intérêt à mettre à la disposition de la population active davantage de renseignements sur les conditions de l'emploi, à accroître quelque peu l'aide donnée en matière de mobilité et, par contre, à réduire les services de formation et d'orientation, qui de toute façon, sont assumés par des entreprises privées. De l'avis de l'auteur de ce rapport, la première chose à faire serait d'opérer une refonte des programmes, pour éliminer tous ceux pouvant faire double emploi, et de prévoir un système d'information du marché du travail qui aiderait à définir les lignes de conduite à adopter.

qui désirent embaucher des jeunes qui ont terminé leur scolarité sont tenus de produire leurs conditions d'emploi; on verse une prime aux travailleurs qui trouvent un emploi avant d'avoir touché la totalité des allocations d'assurance-chômage auxquelles ils ont droit. De l'avis des observateurs de l'O.C.D.E., il faudrait prendre des mesures permettant de faire face aux changements survenus dans la structure de la demande, et donner aussi plus d'importance à l'orientation professionnelle. Enfin, le gouvernement devrait orienter sa politique et intervenir auprès des industries et des entreprises qui sont touchées par les caprices du commerce international.

POLITIQUE ACTIVE DE MAIN-D'OEUVRE AU
CANADA de R. R. Kerton. Étude faite pour la
Commission des prix et revenus. Catalogue Information
Canada N° RG33-8/1972. 79 p. Prix: \$2.75.

Ce rapport présente les résultats d'une étude faite en 1971 pour la Commission des prix et revenus, par M. Kerton, professeur à la Faculté d'Économie de l'université de Waterloo. L'auteur étudie dans quelle mesure les programmes de main-d'œuvre peuvent toucher les prix et les revenus et examine la situation au Canada, telle qu'elle se présente depuis la création des divers programmes de main-d'œuvre qui ont été institués au début des années soixante. Par politique active de main-d'œuvre, on entend une intervention systématique de l'état sur le marché du travail, grâce à un programme unité, d'importance nationale ou même internationale. À première vue, les interventions gouvernementales dans ce domaine doivent se conformer à la règle d'or préconisée par Keynes qui recommande au gouvernement de ne pas s'employer à faire ce que les personnes privées font déjà, mais plutôt de centrer ses efforts dans les domaines pour lesquels rien n'est fait. Si l'on se fie à cette règle qui recommande d'éviter le "double emploi" comme l'auteur l'indique, il y a tout lieu de se montrer confiant et optimiste en ce qui concerne la politique de main-d'œuvre du Canada. En matière de placement, on

Par ailleurs, les bureaux de placement du gouvernement norvégien offrent une liste impressionnante de services: orientation professionnelle, consultation, service des tests, programmes de rééducation professionnelle, de réadaptation et de réinstallation. Leur taux d'influence (autrement dit, le pourcentage des engagements effectués par leur intermédiaire) est estimé à 10 p. cent environ. Si c'est là un taux très bas par rapport à celui des autres pays industrialisés, c'est que ces bureaux ont accordé la priorité aux catégories de travailleurs qui avaient le plus besoin de leur aide. Au moment de la préparation de ce rapport, le gouvernement faisait le projet d'étendre les services du bureau de placement à un plus grand nombre de travailleurs. D'autre part, il faut noter que le travail administratif imposé par le régime d'assurance-chômage mobilisait entièrement l'activité de ces bureaux pendant l'hiver et les empêchait de se consacrer à d'autres fonctions. A partir de 1971, l'administration de l'assurance-chômage devait être confiée aux bureaux de la Sécurité sociale.

De l'avis des observateurs de l'O.C.D.E., un organisme désireux d'établir une politique de main-d'œuvre active devrait être chargé des quatre fonctions suivantes: définir les principes directeurs, assurer l'administration, évaluer les performances et assurer la liaison avec les régimes qui suivent une politique indépendante. On a cependant pu critiquer un point dans ces programmes, c'est qu'il n'existe en Norvège aucun organisme central coordonnateur. Les observateurs de l'O.C.D.E. ont recommandé en conséquence qu'on établisse une autorité centrale chargée de veiller à ce que la politique de main-d'œuvre soit pleinement intégrée à la politique économique du pays. On a aussi suggéré que l'on scinde les responsabilités et qu'on établisse une autorité chargée de définir les principes directeurs et une autre chargée de leur application. Au moment où cet examen a eu lieu, le réseau de bureaux de placement n'avait aucun service d'analyse, de planification et d'évaluation. Les observateurs pensent qu'il y aurait lieu de lui donner le personnel chargé de définir les secteurs critiques et de trouver les diverses solutions permettant d'atteindre les objectifs sous-jacents. Au moment où cette étude a été faite, les responsables des programmes de main-d'œuvre norvégiens avaient commencé à envisager une refonte de leurs programmes de main-d'œuvre et certains changements préconisés par les observateurs de l'O.C.D.E. étaient déjà prévus. On note aussi dans ce rapport certaines innovations majeures relatives aux programmes du bien-être social, car les objectifs sociaux sont étroitement liés aux programmes de la main-d'œuvre et autres régimes.

Les changements économiques au Japon ont entraîné des modifications profondes dans les conditions de travail qui se rapprochent désormais davantage des pratiques occidentales.

Après la seconde guerre mondiale, les conditions d'emploi au Japon étaient bien particulières. Dans de nombreuses entreprises, on embauchait un travailleur à vie; sa formation était assurée par l'entreprise et les employés permanents n'étaient pas renvoyés lorsque la production diminuait. Le salaire était fixé en fonction de l'ancienneté et des aptitudes de l'employé, et il n'y avait aucune assurance-chômage. L'âge de la retraite était fixé à 55 ans.

Ce régime avait l'avantage de maintenir un taux faible de chômage et un taux élevé de productivité; il assurait la sécurité de l'emploi et ne faisait naître aucune résistance aux changements technologiques. En contre-partie, il imposait une forte restriction à la liberté individuelle des travailleurs, il établissait des différences considérables de salaires entre les travailleurs jeunes et les plus âgés; et dans les industries ne connaissant pas de grosse expansion, il ne garantissait pas de salaire minimum et les employés touchaient parfois des salaires très bas. Enfin, les travailleurs parvenus à l'âge de la retraite à 55 ans devaient attendre d'avoir 60 ans pour toucher une pension et connaissaient une grande gêne pendant cette période intermédiaire.

Le Japon souffre aujourd'hui d'une pénurie de main-d'œuvre. On trouve beaucoup d'emplois vacants et les jeunes changent d'emploi plus fréquemment, et exigent une rémunération conforme à leurs aptitudes. Le gouvernement intervient davantage aujourd'hui en matière de main-d'œuvre et de politique sociale. Il existe maintenant un programme de formation de la main-d'œuvre et un régime d'allocation familiales. Le Japon est donc désormais à cheval sur deux systèmes différents.

Les observateurs de l'O.C.D.E. qui ont fait cette étude sur la situation de la main-d'œuvre au Japon espéraient que les pratiques occidentales ne seraient pas suivies trop étroitement à l'avenir et que le Japon saurait conserver certains traits qui lui sont bien particuliers. Dans le service de la banque de "taïent" pour venir en aide aux travailleurs d'âge mûr ou aux travailleurs âgés; on encourage d'autre part les travailleurs à employer un certain nombre de travailleurs de ces deux catégories. Il existe aussi un bureau de placement automatisé; les employeurs

ce pays en matière de main-d'oeuvre. Le Comité s'est prononcé en juin 1971 sur ses dernières recommandations, et la revue de l'O.C.D.E., *l'Observateur*, en a publié le résumé dans son numéro d'avril 1972.

Depuis de nombreuses années, la Norvège souffre de pénurie de main-d'oeuvre et c'est là sa principale difficulté. Le taux d'expansion de la population active en Norvège est le plus bas de tous les pays membres de l'O.C.D.E. Sa projection pour les années soixante-dix est de l'ordre de 0,5 p. cent environ par an. Sa politique de main-d'oeuvre consiste donc principalement à prendre les mesures pour tenter d'éliminer cette pénurie. Elle encourage notamment les femmes à rester actives, elle aide les travailleurs main-d'oeuvre en orientant les travailleurs vers des activités plus productives. Les femmes mariées constituent la réserve de main-d'oeuvre la plus importante, car leur taux d'activité est faible. L'immigration ne joue qu'un rôle accessoire en Norvège dans le développement de la population active. L'attitude qui prévaut en effet est que l'apport de main-d'oeuvre étrangère, s'il constitue un facteur de croissance économique, amène d'autres problèmes; il ne fait qu'accroître par exemple, la pénurie de logements. On décourage par conséquent le recrutement de travailleurs organisés par le truchement de missions étrangères. Les fonctionnaires norvégiens font néanmoins appel à une main-d'oeuvre étrangère sélectionnée dans certains domaines spécialisés. Quant à l'émigration, elle est réduite au maximum et elle est compensée par l'immigration. La plupart des Norvégiens qui s'expatrient, ne le font d'ailleurs qu'à titre provisoire. Dans la prochaine décennie, les difficultés de main-d'oeuvre ne vont que s'aggraver; d'une part, parce qu'en raison de la situation démographique il y aura moins de jeunes qui se joindront à la population active, d'autre part, parce que la période d'études est plus longue.

On estime que l'administration norvégienne excelle dans l'organisation de programmes pour la création d'emplois. Elle a pris notamment des mesures pour enrayer le chômage conjoncturel, pour redresser le chômage saisonnier et pour stimuler l'économie rapide. Dans la construction, secteur qui souffre le plus des fluctuations saisonnières, par suite de la rigueur de l'hiver, elle a imposé des programmes prioritaires pour rétablir une certaine stabilité d'emploi. Enfin, les programmes d'aide aux travailleurs handicapés, tels que les ateliers protégés où l'on assure aux travailleurs un travail régulier à leur portée, sont très avancés en Norvège.

Ingenieurs: Les inscriptions aux cours d'ingénieurs sont liées aux fluctuations du marché du travail, aux États-Unis: lorsque les conditions économiques sont médiocres, il s'ensuit une baisse du nombre d'inscriptions, laquelle entraîne à son tour une pénurie d'ingénieurs. Cette profession se trouvait justement en 1973 au terme d'un cycle de ce genre. La récession économique, les réductions budgétaires du gouvernement fédéral en matière de recherche et de développement, et de construction aérospatiale, ont entraîné une baisse correspondante de l'emploi, immédiatement suivie d'un abaissement du nombre d'étudiants inscrits aux cours d'ingénieurs. D'après ce rapport, une pénurie d'ingénieurs pourrait se produire avant longtemps, car, selon les prévisions, le nombre de diplômés devrait être inférieur au nombre d'ingénieurs dont on aura besoin, étant donné l'amélioration des perspectives d'emploi qui se fait jour. Cependant, au niveau du doctorat, la National Science Foundation a prédit qu'il y aurait un excédent notable de diplômés.

Sciences: Vers la fin des années 1960, le marché du travail aux États-Unis dans les carrières scientifiques a connu une période beaucoup moins prospère qu'auparavant. De même que dans les carrières d'ingénieurs, on pourrait assister à un revirement de cette situation avant la fin de la présente décennie, et les perspectives pourraient s'améliorer, au moins pour les diplômés du premier cycle. Pour les docteurs en sciences, cependant, tout indique qu'il y aura un excédent de plus en plus marqué. Le nombre d'étudiants qui se préparent au doctorat augmente rapidement, de même que le nombre d'établissements qui offrent des cours universitaires du deuxième cycle. Il y a peu de chances que la diminution de la demande d'enseignants dans les collèges soit compensée par une demande équivalente de la part du gouvernement ou de l'industrie. Le rapport fait remarquer qu'il existe peu de renseignements relatifs à la demande de scientifiques possédant une maîtrise.

POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE EN NORVÈGE
Organisation de coopération et de développement
économiques, Paris, 1972, 241 p. Prix: \$5.25.

C'est le dixième rapport d'une série que publie le Comité des Affaires sociales de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les politiques des pays membres de l'O.C.D.E. en matière de main-d'oeuvre et d'affaires sociales. Il s'agit ici du rapport final d'une équipe d'observateurs, chargés par l'O.C.D.E. en 1970 de se rendre en Norvège pour rencontrer les personnalités chargées de formuler et de mettre en application la politique de

Dentisterie: La pénurie de dentistes n'est pas aussi évidente que celle des médecins, mais la Commission Carnegie recommande cependant pour les années soixante-dix une augmentation de 20 p. cent du nombre total d'admissions dans les facultés dentaires. En fait, ces projections pourraient être inférieures aux besoins réels futurs, si les régimes d'assurance-santé venaient à prendre en charge les soins dentaires.

Science infirmières: La pénurie d'infirmières a été résorbée dans certains endroits, grâce à une augmentation du personnel infirmier, mais il existe encore un déséquilibre géographique chronique. Les problèmes de recrutement ont été renforcés, par le passé, du fait que les salaires sont peu élevés et les chances de promotion inexistantes. Les taux de salaire se sont améliorés récemment et il semble qu'on note des signes d'augmentation dans le nombre d'inscriptions aux cours d'infirmières. Dans les collèges, le nombre de cours préparant à un baccalauréat est en augmentation rapide, alors qu'autrefois, la formation était assurée presque exclusivement dans les hôpitaux et conduisait au diplôme d'infirmière.

Travailleurs paramédicaux: La prolifération de professions paramédicales constitue l'un des traits les plus frappants de l'évolution de l'emploi qui s'est produite pendant la période d'après-guerre, et elle est appelée à l'avenir à constituer une des sources principales d'emplois. Le rapport estime qu'il existe plus de 125 spécialités dans le domaine de la main-d'œuvre assimilée aux professions médicales, sans toutefois spécifier ce qu'on entend par travailleurs assimilés ou travailleurs paramédicaux. Au Canada, ce groupe inclurait les divers types de techniciens médicaux, techniciens de laboratoire ou techniciens dentaires. Les inscriptions aux cours de deux ou de quatre ans sont en accroissement, bien que l'importance de celui-ci varie d'un État à l'autre. Le fait que de nombreux États n'aient pas institué de programmes de formation professionnelle dans les collèges communautaires ou les collèges d'État a cependant nui à cette expansion. Il s'est aussi avéré difficile de normaliser et d'uniformiser les permis d'exercer et les équivalences des crédits de cours. On note une expansion des cours de formation organisés par le gouvernement, notamment en ce qui concerne les cours d'infirmières auxiliaires, d'aides-infirmières et de garçon de salle d'hôpital.

Droit: Les écoles de droit connaissent aux États-Unis une augmentation considérable de demandes d'inscriptions, mais elles n'ont augmenté le nombre des étudiants admis qu'avec une grande prudence.

On s'est même demandé s'il n'y avait pas un excédent d'hommes de loi à prévoir, mais les conclusions de la Commission relatives à la demande future se montrent optimistes. D'après les estimations faites, tous les diplômés des facultés de droit pourront être absorbés par le marché du travail. On note que le pourcentage des avocats aux États-Unis qui exercent à titre privé est en régression et ne représente pas les trois-quarts de la totalité; par contre, un plus grand nombre d'avocats exercent pour le compte d'entreprises ou d'organismes gouvernementaux. Il faut noter, dans le secteur juridique, des changements importants sur le marché du travail, les uns positifs les autres qui ne le sont pas. Il existe désormais des services juridiques mis à la disposition des personnes pauvres, et certains régimes d'assurance-santé ont été institués. D'autre part, le besoin des services de juristes se trouve réduit du fait de la création d'assurances à responsabilité partagées (*no-fault insurance*) et de la simplification des procédures de divorce. Les spécialités parajuridiques commencent tout juste à voir le jour, et il existe peu de programmes d'enseignement aux États-Unis qui se chargent de cette formation. Un certain nombre de fonctions remplies autrefois par les avocats sont passées désormais aux mains de courtiers ou d'agents (tels les courtiers d'assurance-caution et les agents immobiliers), des comptables ou des secrétaires juridiques. L'enseignement du droit aux États-Unis a toujours souffert d'un manque de formation pratique, et il n'existe pas en outre de cours de droit de premier cycle; la spécialisation n'a jamais été officiellement reconnue. La Commission Carnegie est d'avis que les services juridiques pourraient être utilisés de manière plus efficace si les avocats ou les jurisconsultes avaient des assistants pour faire leurs recherches, assurer les entrevues préliminaires et faire les résumés des affaires.

Administration des affaires: On pense que pendant les années soixante-dix, il y aura une hausse rapide de la demande de gérants et de cadres salariés, née du besoin de spécialistes en gestion possédant une excellente formation. Alors que les postes de cadres de direction sont aujourd'hui occupés par des personnes de formation très diverse, c'est dans les écoles d'administration que, de plus en plus, on recrute les cadres, et ce sont celles qui se développent le plus rapidement, dans l'enseignement supérieur. Ces écoles assurent aussi la formation de diplômés qui s'orientent vers d'autres professions, telles que les spécialistes en relations industrielles et les experts-comptables. Dans les années soixante-dix, l'accroissement rapide de la demande de diplômés spécialisés en informatique se poursuivra probablement.

COLLEGE GRADUATES AND JOBS Rapport et recommandations de la Commission Carnegie sur l'éducation postsecondaire. Hightstown, New Jersey, McGraw-Hill Book Company. 242 pages. Prix: \$4.50.

Les Canadiens qui font le projet d'étudier ou de travailler aux États-Unis trouveront dans ce rapport des renseignements utiles sur les prévisions du marché du travail dans les années soixante-dix et au-delà, telles qu'elles semblent se présenter pour les diplômés des collèges des États-Unis. Si les perspectives d'emploi se sont améliorées en 1973, par rapport à la récession qui a commencé en 1968, on prédit toutefois qu'il y aura un excédent de diplômés universitaires pendant le reste de notre décennie: en fait, jusqu'à un quart des diplômés d'université pourraient avoir du mal à trouver un emploi convenant à leur formation. C'est surtout le nombre d'étudiants en sciences sociales et en humanités qui a augmenté, et ce sont des études qui ne préparent pas l'étudiant à une profession précise. Les prévisions relatives à l'enseignement primaire et secondaire, lesquels constituaient un débouché pour nombre de ces diplômés, ne sont guère favorables. Par contre, les perspectives dans les professions médicales et paramédicales sont très brillantes. Les ingénieurs devraient connaître des hauts et des bas, comme par le passé. Toutes les études faites prévoient un excédent important d'universitaires détenant un doctorat, aux États-Unis, excédent qui ira en s'agrandissant. C'est le ralentissement du taux d'inscription aux études postsecondaires, et par conséquent du besoin de professeurs qui constitue le facteur principal à l'origine de ce ralentissement de la demande d'universitaires possédant un doctorat.

D'après la Commission Carnegie, le principe d'une planification de la main-d'oeuvre ayant pour objet de régler les ajustements nécessaires et de compenser les fluctuations constantes est à rejeter car une planification n'est valable que dans le cadre d'une économie dirigée. Elle est plutôt d'avis que le libre choix des étudiants devrait suffire à modifier la structure des inscriptions, et il semble que les étudiants réagissent d'eux-mêmes aux modifications des perspectives d'emploi, et rétablissent la balance. Les conditions du marché du travail qui prévalent depuis 1970 semblent porter les jeunes à s'inscrire à des cours professionnels de deux ans, donnés par les collèges communautaires et les collèges d'enseignement supérieur. D'autre part, on compte davantage d'étudiants qui optent pour un style de vie tout autre, ou qui choisissent des carrières qui rompent avec les traditions. Là encore, les politiques

suivies par les gouvernements pourraient constituer un des facteurs déterminants en ce qui concerne la demande de diplômés des collèges. Par exemple, avec une aide gouvernementale plus importante dispensée soit par les États-Unis, soit par le gouvernement fédéral, on pourrait réduire le nombre d'élèves par professeur, donner de l'expansion aux garderies, ainsi qu'à certains domaines d'éducation spécialisée, d'enseignants. Les cours de perfectionnement, pour lesquels on exige des diplômés doit aussi venir ajouter au nombre de débouchés. Dans tout le rapport, les auteurs insistent sur le fait que la formation à l'emploi n'est qu'une fonction parmi d'autres de l'éducation postsecondaire. Ils reconnaissent aussi que les projections à long terme de l'offre et de la demande constituent une entreprise extrêmement hasardeuse. Ci-après nous donnons le résumé des conclusions de la Commission sur les perspectives d'emploi, dans les principales disciplines.

Enseignement: L'excédent des professeurs dans les écoles primaires et secondaires va probablement durer et rester critique. Cet excédent s'est amorcé en 1971 et doit se poursuivre jusque dans les années quatre-vingt, en raison de la situation démographique. Même s'il existe un danger de rapport de manière trop radicale à ces conditions, le rapport estime qu'il y a lieu de conseiller à de nombreux étudiants de se destiner à d'autres professions. La situation affecte particulièrement les femmes ayant des diplômes universitaires. Cependant, la demande restera insatisfaite dans les ghettos et dans les secteurs ruraux ou dans les spécialités telles que le dessin industriel, l'orthophonie, l'éducation spécialisée et les mathématiques.

Médecine: Aux États-Unis, la pénurie de docteurs en médecine continue, et est renforcée du fait que les régimes d'assurance-maladie qui ont été adoptés n'ont pas été suivis d'une augmentation parallèle de main-d'oeuvre spécialisée dans la santé et les activités paramédicales. Cette pénurie pourrait cesser de se faire sentir d'ici 1977, si toutefois l'immigration de diplômés des facultés de médecine étrangères se poursuit. Les écoles de médecine américaines ont été submergées de demandes, et la Commission désirerait voir augmenter de 50 p. cent, pour la décennie en cours, le nombre de places dans ces facultés. Il a été fortement recommandé que l'on mette au point des programmes de formation d'assistants de médecin, ce qui laisserait aux docteurs en médecine la latitude de se consacrer plus complètement aux tâches les plus difficiles.

profits devait remettre ces profits au Gouvernement.

En outre, toutes les initiatives devaient être

approuvées par les autorités locales et créer au

moins trois emplois.

Le P.L.L. pour les entreprises comprenait deux

mini-programmes: le premier pour les entreprises

existantes, et l'autre pour les personnes désirant

offrir un service original à la communauté. Les entre-

prises pouvaient recevoir jusqu'à \$118 par semaine-

homme d'emploi et 17 % des salaires pour couvrir les

trais d'approvisionnement, de supervision et d'utilisa-

tion de leurs installations. Aux personnes désirant

lancer une entreprise, le P.L.L. offrait jusqu'à \$118 par

semaine-homme pour les salaires, plus 25 % des

salaires hebdomadaires pour couvrir les frais

d'équipement. Reconnaissant le fait qu'une nouvelle

entreprise a besoin de fonds pour commencer, le

P.L.L. donnait jusqu'à \$2,000 par employé à cette fin.

Chaque initiative devait être étudiée par le C.M.C.

et le syndicat concerné. Dans certains cas, les

travailleurs mis à pied par les compagnies qui

présentaient des demandes étaient les premiers à

qu'on offrait de l'emploi, suivis des chômeurs qui

recevaient de l'assurance-chômage ou du

bien-être social.

Comme pour les initiatives ordinaires, les initiatives

du secteur privé devaient soit avoir trouvé d'autres

sources de revenus au 31 mai 1973, soit prendre fin

à cette date. S'il restait des fonds au budget, ils

devaient être reportés au P.L.L. ordinaire.

Au début, le P.L.L. était destiné à créer des emplois

à court terme et à fournir des services à la

communauté. Il cherchait à réduire les conséquences

du chômage saisonnier, surtout dans les régions

où le taux de chômage est particulièrement élevé.

En utilisant les initiatives communautaires pour

élaborer et mettre en oeuvre des programmes, on a

allégé le problème du chômage et on a offert à la

communauté des services qui n'existaient pas

auparavant. Bien que le Programme en lui-même

n'ait pas été assez bien équipé pour s'occuper de la

demande à long terme, il a aidé à exprimer cette

main-d'oeuvre et de bien-être social pourra s'appuyer

sur le travail de pionnier accompli dans le cadre du

Programme des initiatives locales de 1971 à 1973.

Tableau 2

ANALYSE DES CONTRATS DU P.L.L. AU 24 MAI 1973

Province	Bâtiment	Construction (autre)	Terres, parcs et forêts	Activités artistiques et culturelles	Services d'éducation	Services d'information	Services sociaux	Services de santé	Sports et loisirs	Recherche	Nombre total d'initiatives approuvées
Terre-Neuve	123	122	43	-	7	3	3	-	24	2	327
Nouvelle-Écosse	155	17	30	4	26	1	66	2	45	10	359
Ile-du-Prince-Édouard	54	5	14	7	4	-	7	1	6	-	95
Nouveau-Brunswick	196	17	36	6	10	10	78	2	43	9	407
Québec	285	273	101	112	27	84	421	8	331	71	1,713
Ontario	281	64	137	97	64	78	343	14	101	65	1,244
Manitoba	63	7	33	19	19	8	67	3	14	9	242
Saskatchewan	73	14	47	8	6	5	19	1	7	2	182
Alberta	80	15	37	10	25	8	56	3	35	6	275
Territoires du Nord-Ouest	26	2	2	1	3	3	3	-	-	1	41
Colombie-Britannique	140	109	114	65	88	28	193	12	103	46	898
Territoire du Yukon	16	4	5	2	-	-	1	-	5	1	34
CANADA	1,492	649	599	331	279	228	1,257	46	714	222	5,817
Pourcentage du total pour le Canada (par activité)	25.65	11.16	10.29	5.69	4.80	3.92	21.61	0.78	12.27	3.82	100.0

était de \$100, et on accordait un montant égal à 17% du total des salaires pour les dépenses d'équipement. Cette année, on a accordé \$17 par semaine-homme d'emploi même si les salaires étaient inférieurs à \$100 par semaine. Cette mesure visait à aider les initiatives dans les régions éloignées où les frais de transport sont relativement élevés. Pour éviter de doubler les services offerts par certains programmes provinciaux, chaque initiative a été étudiée par la province. Les demandes municipales ont dû également être approuvées par la province avant d'être soumises au P.I.L. Pour réduire les retards inopportuns, un nouveau critère obligeait les responsables à mettre en marche leur initiative au cours des deux semaines qui suivaient la réception de l'avis d'approbation.

Ces modifications ont permis d'accorder plus d'importance aux initiatives à caractère social, notamment les soins aux vieillards et aux désavantages, les garderies, l'amélioration de l'environnement, et les services directs au public aux dépens de travaux de construction.

Le rôle des Centres de Main-d'œuvre du Canada a également été modifié. En 1971-1972, on n'exigeait pas que les responsables des initiatives embauchent des chômeurs par l'entremise des C.M.C. bien qu'on le leur conseillait fortement. En 1972-1973 cependant, tous les formulaires de demande devaient être envoyés aux C.M.C. Les responsables devaient indiquer de quelle façon ils comptaient trouver leurs employés, et à quel C.M.C. ils comptaient s'adresser pour embaucher notamment des chômeurs qui recevaient des prestations d'assurance-chômage ou de bien-être social. Les responsables d'initiatives du Programme de 1971-1972 qui se poursuivaient jusqu'au 30 novembre 1972 pouvaient être admissibles à de nouvelles subventions, mais ils devaient courir avec tous les auteurs de nouvelles demandes et se conformer à de nouveaux critères.

Toutes les initiatives devaient être mises en oeuvre entre le 1^{er} décembre 1972 et le 31 mai 1973 et prendre fin le 31 mai, ou fournir des preuves qu'elles pouvaient bénéficier d'autres sources de revenus après le 31 mai. Comme les contrats du P.I.L. cette année expliquaient clairement les critères de sélection, on espérait que cette mesure réduirait la demande de subventions supplémentaires après la fin du P.I.L.

Les inspecteurs ont visité plus souvent les initiatives en 1972-1973, grâce à l'augmentation du personnel de soutien, libérant ainsi les inspecteurs du travail de bureau. Les inspecteurs ne jouaient pas un rôle de policiers. Leur objectif n'était pas de mettre fin à des initiatives qui avaient perdu de vue leurs objectifs, mais plutôt de faire des suggestions aux responsables

Tableau 1
PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES
1972-1973
SITUATION AU 25 MAI 1973

Province	Nombre d'initia- tives	Mois- n°	Coût des initiatives \$	Pour-centage du total pour le Canada
Terre-Neuve	327	25,355	11,727,836	7.2
Nouvelle-Écosse	359	21,716	10,235,369	6.3
Île-du-Prince-Édouard	95	4,340	1,973,866	1.2
Nouveau-Brunswick	407	22,694	10,697,863	6.5
ATLANTI-QUE	1,188	74,105	34,634,484	21.2
QUÉBEC	1,713	129,483	64,068,693	39.2
ONTARIO	1,244	50,153	24,649,833	15.1
Manitoba	242	13,981	6,831,265	4.2
Alberta	275	15,784	7,652,563	4.7
Saskat- chewan	182	10,815	5,155,716	3.2
Territoires du Nord-Ouest	41	2,204	1,097,393	0.7
PRAIRIES	740	42,784	20,736,937	12.7
Colombie-Britannique	898	37,279	18,701,094	11.4
Yukon	34	1,298	654,229	0.4
PACIFIQUE	932	38,577	19,355,323	11.8
CANADA	5,817	335,102	163,445,270	100.0

des initiatives pour qu'ils puissent donner une autre orientation à leur initiative.

Ainsi, les bonnes initiatives qui avaient pris un mauvais départ pouvaient être corrigées assez tôt pour ne pas être brusquement annulées. Les inspecteurs étaient autorisés à demander une vérification comptable immédiate s'ils croyaient que les fonds étaient mal administrés ou s'ils étaient convaincus qu'il existait de sérieux problèmes.

Cette année, le P.I.L. a innové en prévoyant un budget de 10 millions de dollars pour les initiatives du secteur privé. Le P.I.L. a accordé des subventions à des compagnies privées pour qu'elles créent des emplois sans but lucratif. Toutes ces initiatives devaient viser à améliorer la communauté et ne devaient pas concurrencer des sociétés locales qui offraient les mêmes services. Toute initiative qui avait réalisé des

En 1971-1972, la création du Programme des initiatives locales (P.I.L.) représentait une toute nouvelle méthode pour résorber le chômage d'hiver. Appuyant, on s'attaquait au problème en ayant surtout recours à la méthode traditionnelle et inflexible des travaux de construction destinés à créer de l'emploi. La clé du Programme des initiatives locales consiste à se servir de l'initiative des membres de la communauté pour élaborer, organiser et administrer des programmes qui créent de l'emploi pour les chômeurs.

Le Gouvernement a dépensé la somme totale de 190 millions de dollars en 1971-1972 pour le P.I.L. et a créé 92,000 emplois. La réussite du Programme est due en grande partie à sa souplesse, qui permet de créer des emplois dans les régions particulièrement touchées par le chômage, emplois qui correspondent à la nature de la communauté. L'appui au P.I.L. s'est répandu rapidement dans tout le Canada. Au total, 13,738 demandes ont été reçues et le P.I.L. devint une expression courante. Etant donné le succès du P.I.L. et l'enthousiasme qu'il a suscité, l'honorable Bryce MacKasey, alors ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, annonça, le 7 septembre 1972, que le Programme des initiatives locales serait repris pendant l'hiver 1972-1973.

En 1972-1973, les dépenses du P.I.L. se sont élevées à 235 millions de dollars, soit 45 millions de dollars de plus que l'année précédente. Le budget initial était de 85 millions de dollars, mais le Gouvernement accorda 80 millions de dollars de plus, le 6 décembre 1972, pour répondre à la forte demande. Le Programme reçut 15,293 demandes de subventions dont 5,817 ont été acceptées. Le P.I.L. a été prolongé une première fois le 27 avril, puis de nouveau le 18 mai 1973. La première prolongation, avec 40 millions de dollars, a été accordée pour permettre à certaines initiatives de se poursuivre jusqu'à un maximum de six mois, dans des régions gravement touchées par le chômage (taux de chômage supérieur au taux national de 6.8 % au mois de mars 1973). L'objet de la prolongation était de permettre à quelques initiatives offrant des services très utiles à la communauté de

M. Newark travaillait au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration en 1973 dans le cadre du programme d'emploi d'été des étudiants.

se poursuivre pendant que les responsables cherchaient d'autres sources de revenus. Dans le deuxième cas, les initiatives ne devaient pas nécessairement avoir lieu dans les régions où le taux de chômage était supérieur à 6.8 %. Comme l'indique le tableau 1, le Québec et la région de l'Atlantique ont reçu, en proportion, plus de subventions que le reste du Canada, soit 39.2 % et 21.2 % respectivement. En excluant les emplois créés par une prolongation des subventions, le Programme a créé 335,000 mois-hommes d'emploi, c'est-à-dire environ 85,000 emplois, entre le 1er décembre 1972 et le 31 mai 1973.

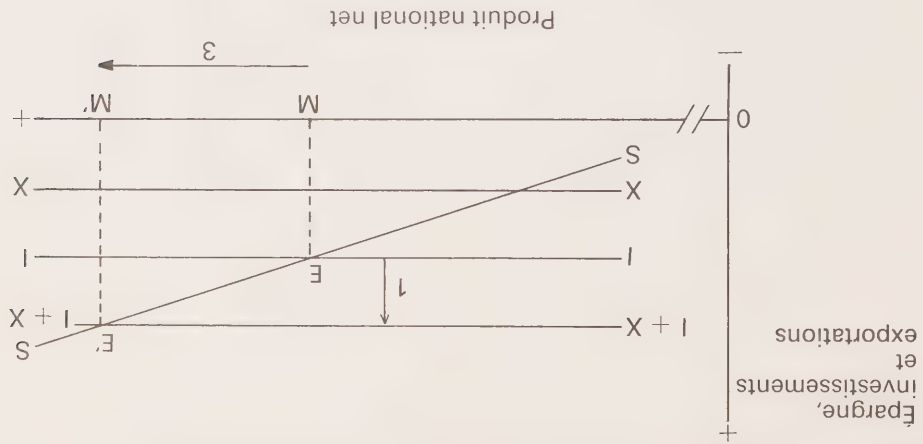
Les travaux de construction qui comprenaient l'an dernier pour 69 % des emplois municipaux créés dans le cadre du P.I.L. ont été considérablement réduits cette année, à la suite de l'application de nouveaux critères de sélection. Sur les 5,817 initiatives dans tout le Canada, 1,492, soit 25.7 %, impliquaient des travaux de construction (tableau 2).

Les administrateurs du P.I.L. trouvent que les demandes de subventions reçues en 1972-1973 étaient mieux préparées que l'an dernier. Ayant acquis une année d'expérience, les administrateurs ont pu donner une meilleure orientation au P.I.L. et améliorer son efficacité, en redéfinissant les critères de sélection et en améliorant les systèmes de contrôle et de vérification.

La contribution fédérale maximale par initiative est tombée de \$500,000 en 1971-1972 à \$200,000 cette année. Aucune initiative dont la demande de subvention totale du Gouvernement fédérale et d'autres organismes dépassait \$500,000 n'a été retenue. Cette mesure a permis de réduire le nombre d'initiatives impliquant des travaux de construction très coûteux, d'accepter un plus grand nombre d'initiatives et d'accorder plus de subventions aux petites initiatives à caractère social et culturel.

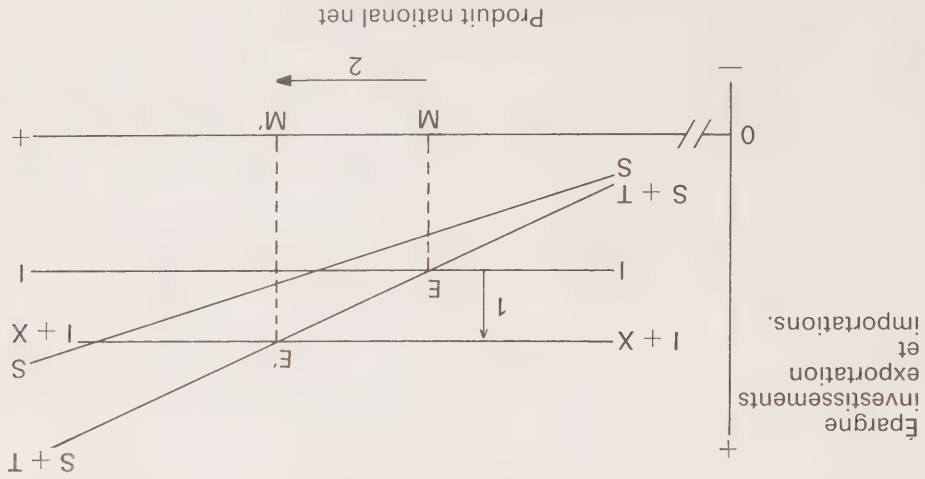
Dans le cadre du P.I.L., toutes les initiatives doivent être sans but lucratif et fournir au moins 15 mois-hommes d'emploi. L'an dernier, le salaire hebdomadaire maximum versé dans le cadre du P.I.L.

GRAPHIQUE 16
FONCTIONNEMENT DU MULTIPLICATEUR DU COMMERCE INTERNATIONAL EN L'ABSENCE D'IMPORTATIONS



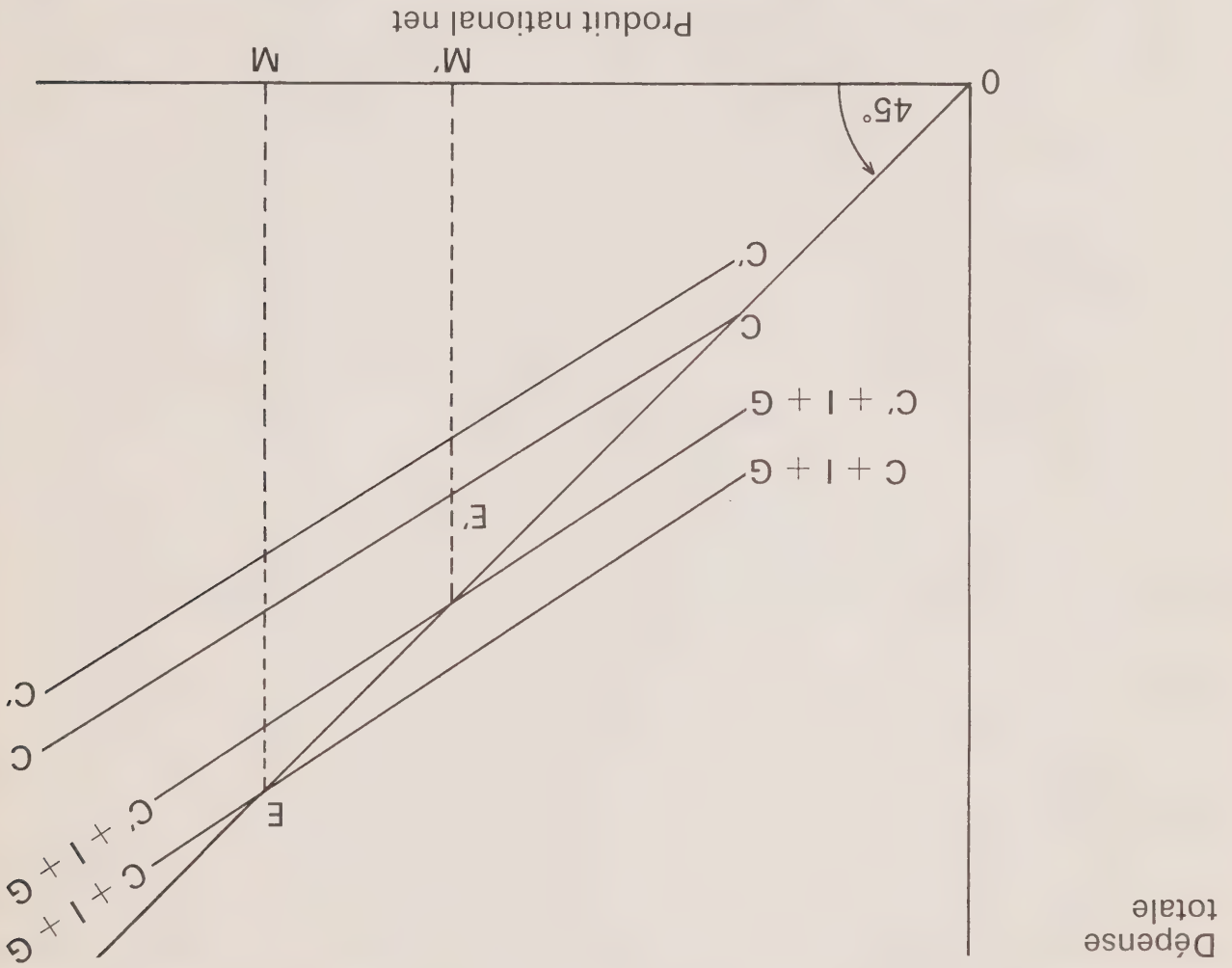
Note: Les nouvelles exportations déplacent la courbe des dépenses "auto-nomes" de I en $I + X$. E' indique le nouvel équilibre, le revenu augmentant de 3 dollars pour chaque hausse de 1 dollar des exportations. Ce graphique est presque identique au graphique 10; il indique qu'en l'absence d'importations, les exportations exercent le même effet que les investissements.

GRAPHIQUE 17
LE MULTIPLICATEUR DU COMMERCE INTERNATIONAL EN CAS DE "FUIE" DUE AUX IMPORTATIONS



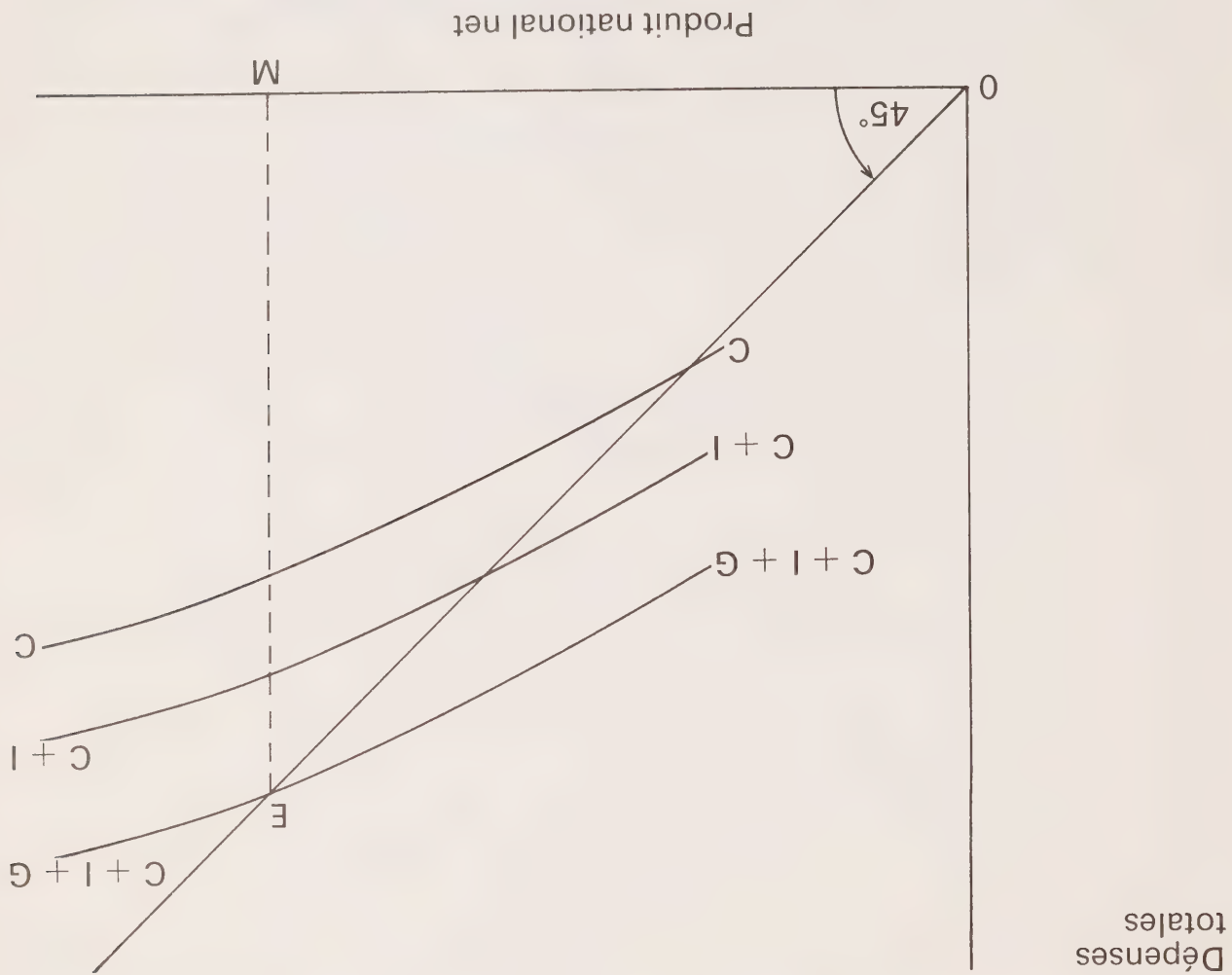
Note: E indique l'équilibre initial, où les investissements sont égaux à la somme des importations et de l'épargne. Lorsque on ajoute les exportations, $S + T$ coupe $I + X$ en E' . A cause de la "fuite" due aux importations, le multiplicateur n'est plus que de 2, au lieu de 3 dans le graphique 10.

GRAPHIQUE 15 INFLUENCE DE L'IMPÔT SUR LA CONSOMMATION ET LA DÉPENSE TOTALE



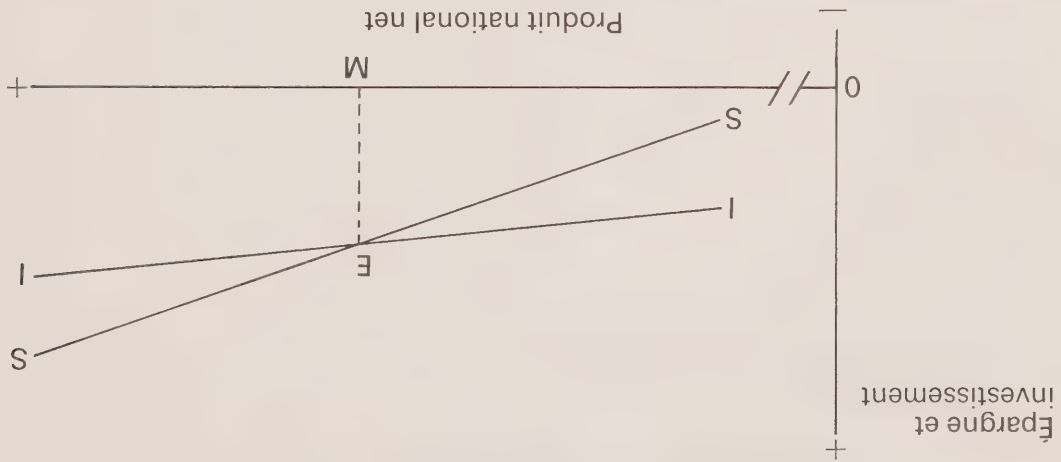
Note: Pour chaque dollar d'impôt, la courbe CC se trouve déplacée vers le bas. Le déplacement de CC vers la droite correspond exactement à un montant d'impôt. Un déplacement de CC vers la droite équivaut à un déplacement de cette courbe vers le bas. Mais, si la pente de CC, c'est à dire la propension marginale à consommer, est de $\frac{2}{3}$, le déplacement vers le bas est égal à $\frac{2}{3}$ du déplacement vers la droite. Si CC descend en C'C, C + I + G devient C' + I + G, et le nouveau point d'équilibre est E'. Ainsi, la baisse de revenu a résulté d'une augmentation d'impôt.

GRAPHIQUE 14
EFFET DES DÉPENSES PUBLIQUES SUR LA DÉTERMINATION
DU REVENU



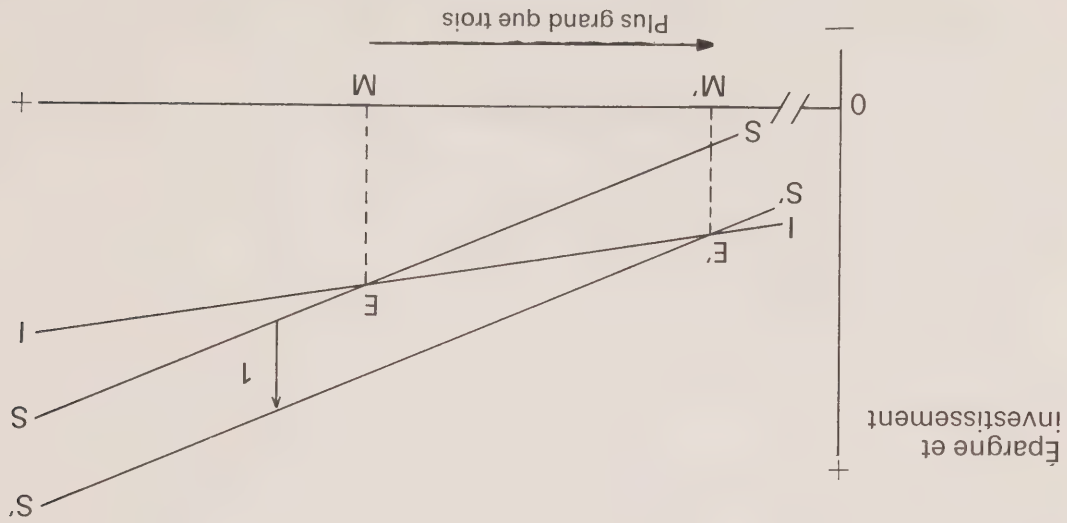
Note : Au-dessus des dépenses de consommation et des dépenses d'investissement, nous ajoutons maintenant les dépenses publiques pour les biens et services, ce qui nous donne la courbe $C + I + G$. Le point d'équilibre se trouve en E , où cette courbe coupe la bissectrice.

GRAPHIQUE 12
COMMENT LE REVENU STIMULE L'INVESTISSEMENT

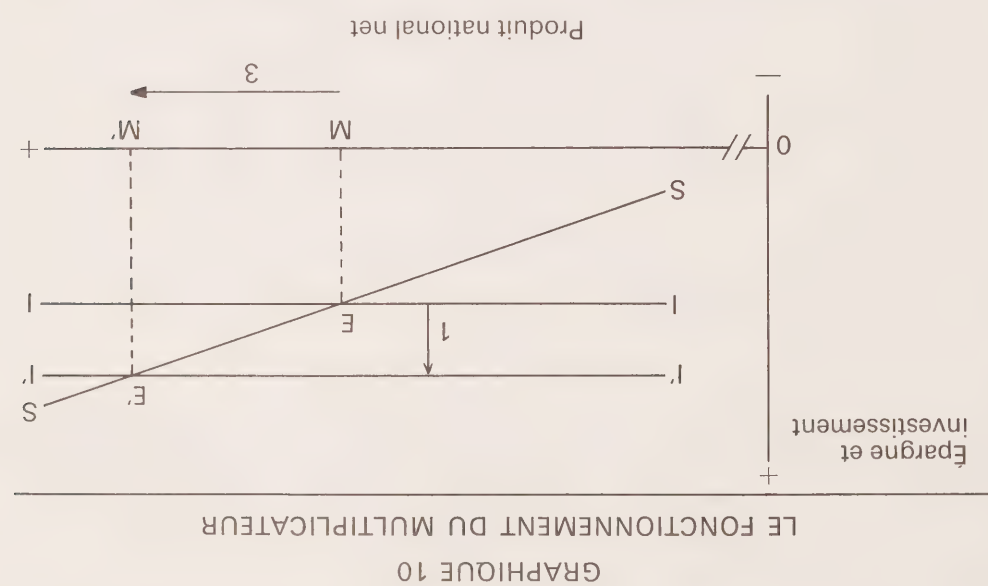


Note: On abandonne maintenant l'hypothèse d'une droite II horizontale. La courbe II est ascendante, le niveau d'équilibre restant en E, où SS coupe II.

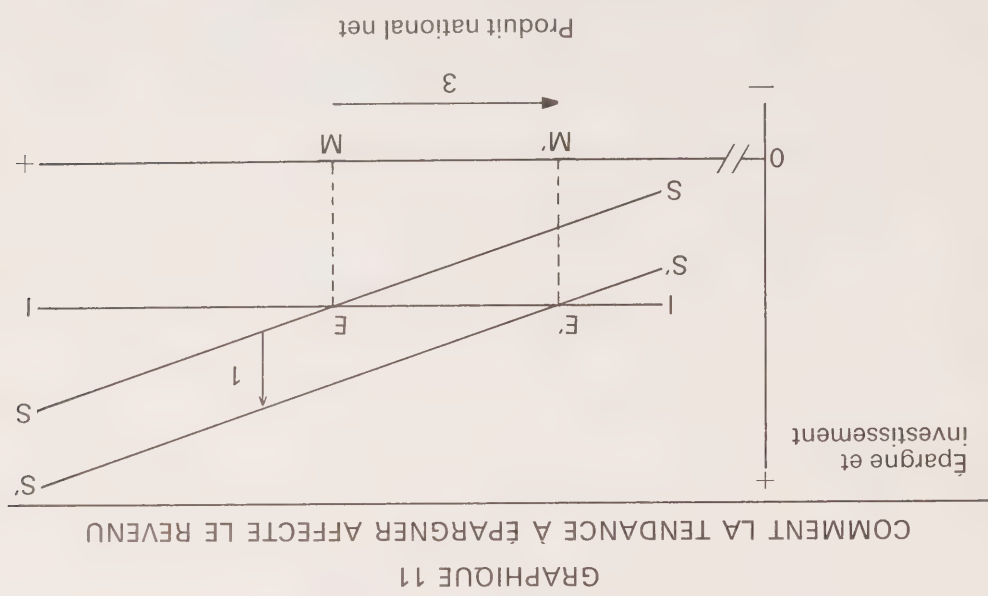
GRAPHIQUE 13
LE PARADOXE DE L'ÉPARGNE



Note: Le déplacement ascendant de SS jusqu'à S'S' réduit le revenu et la baisse de revenu supprime une partie de l'investissement; le point d'équilibre se déplace vers la gauche et vers le bas le long de la droite II.

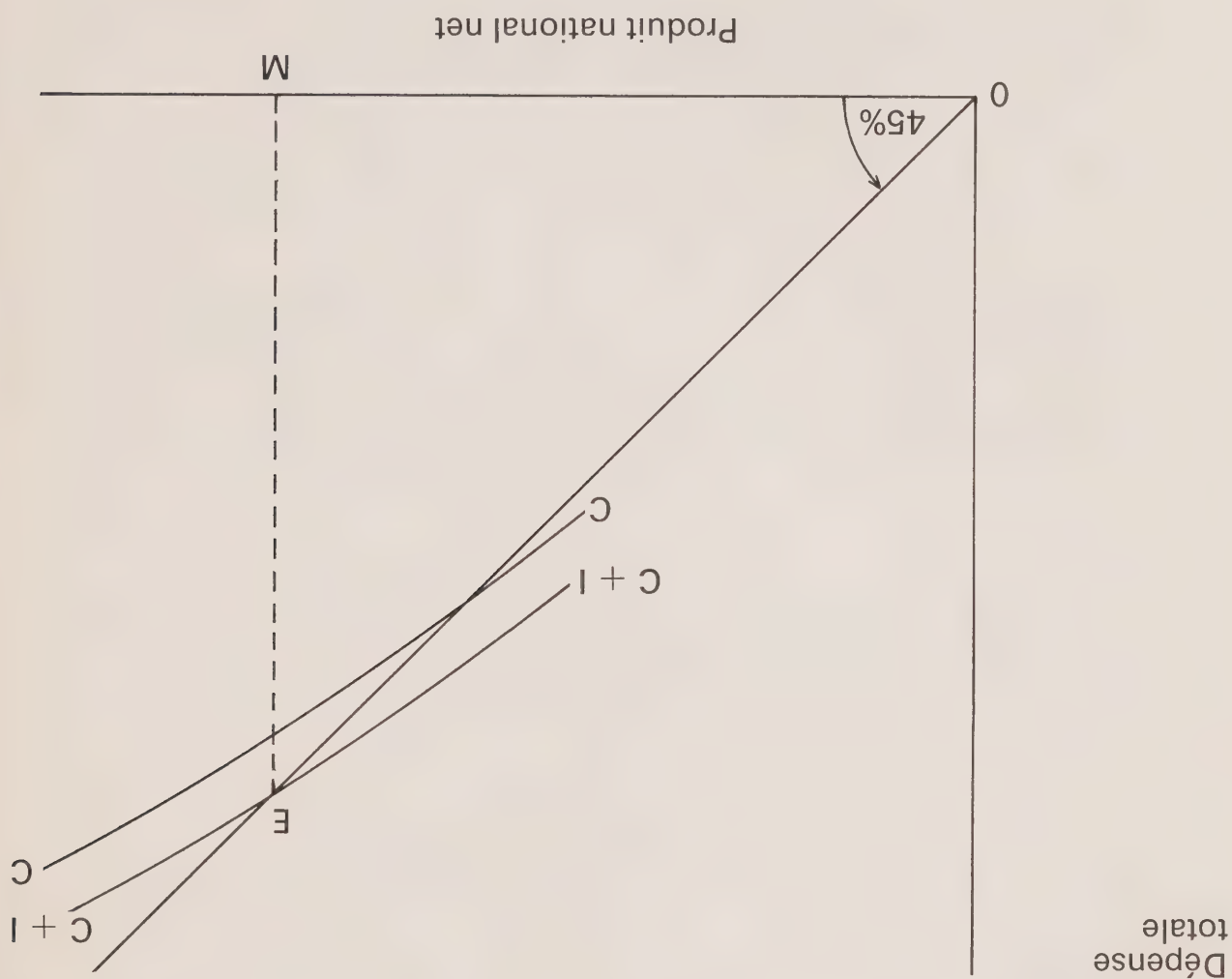


Note: Chaque dollar d'investissement peut être "multiplié" pour fournir trois dollars de revenu. Les nouveaux investissements déplacent II jusqu'en I', E' indique le nouveau revenu d'équilibre, le revenu s'accroissant de trois dollars pour chaque augmentation de un dollar des investissements.



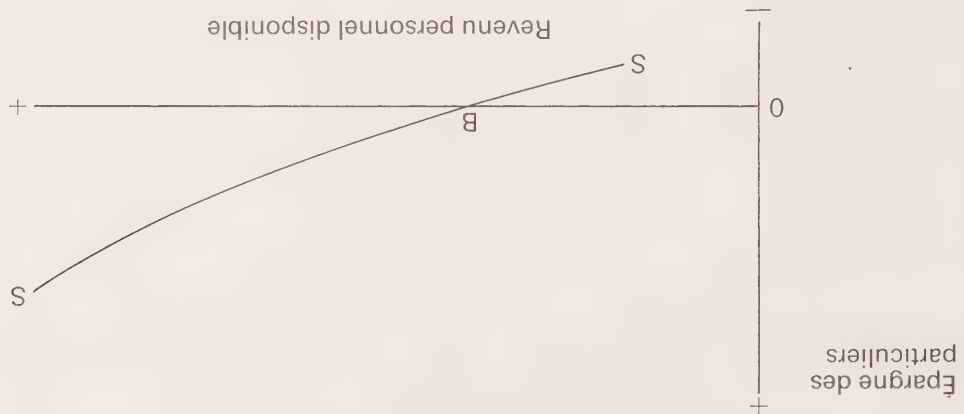
Note: Une tendance à consommer moins à tous les niveaux de revenu déplace vers le haut la courbe de l'épargne. Il restant constant, le niveau d'équilibre diminue jusqu'au point d'intersection E' car le revenu doit diminuer jusqu'à ce que les gens se sentent assez "pauvres" pour n'épargner que ce que le système peut investir.

GRAPHIQUE 9 COMMENT LA CONSOMMATION ET L'INVESTISSEMENT DÉTERMINENT LE REVENU



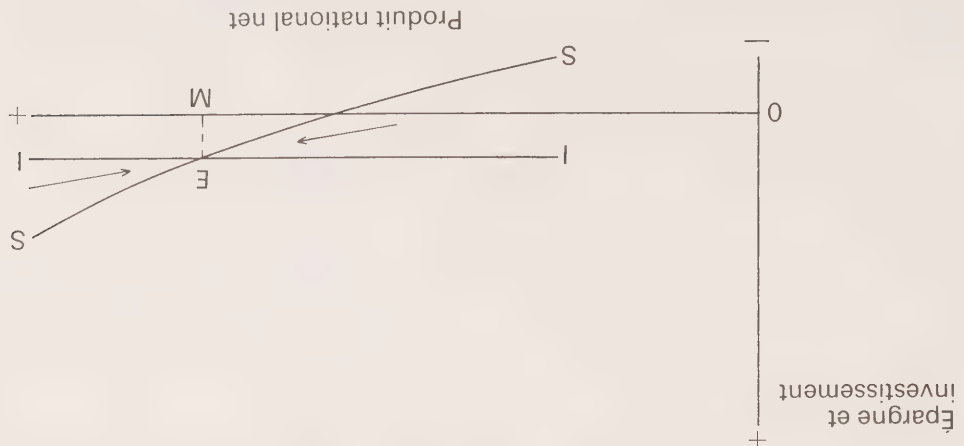
Note: On obtient la courbe de la dépense totale, $C + I$, en ajoutant II et CC. Au point E, où cette courbe coupe la bissectrice, on a le même niveau d'équilibre que dans le graphique 8.

GRAPHIQUE 7 REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PROPENSION À ÉPARGNER



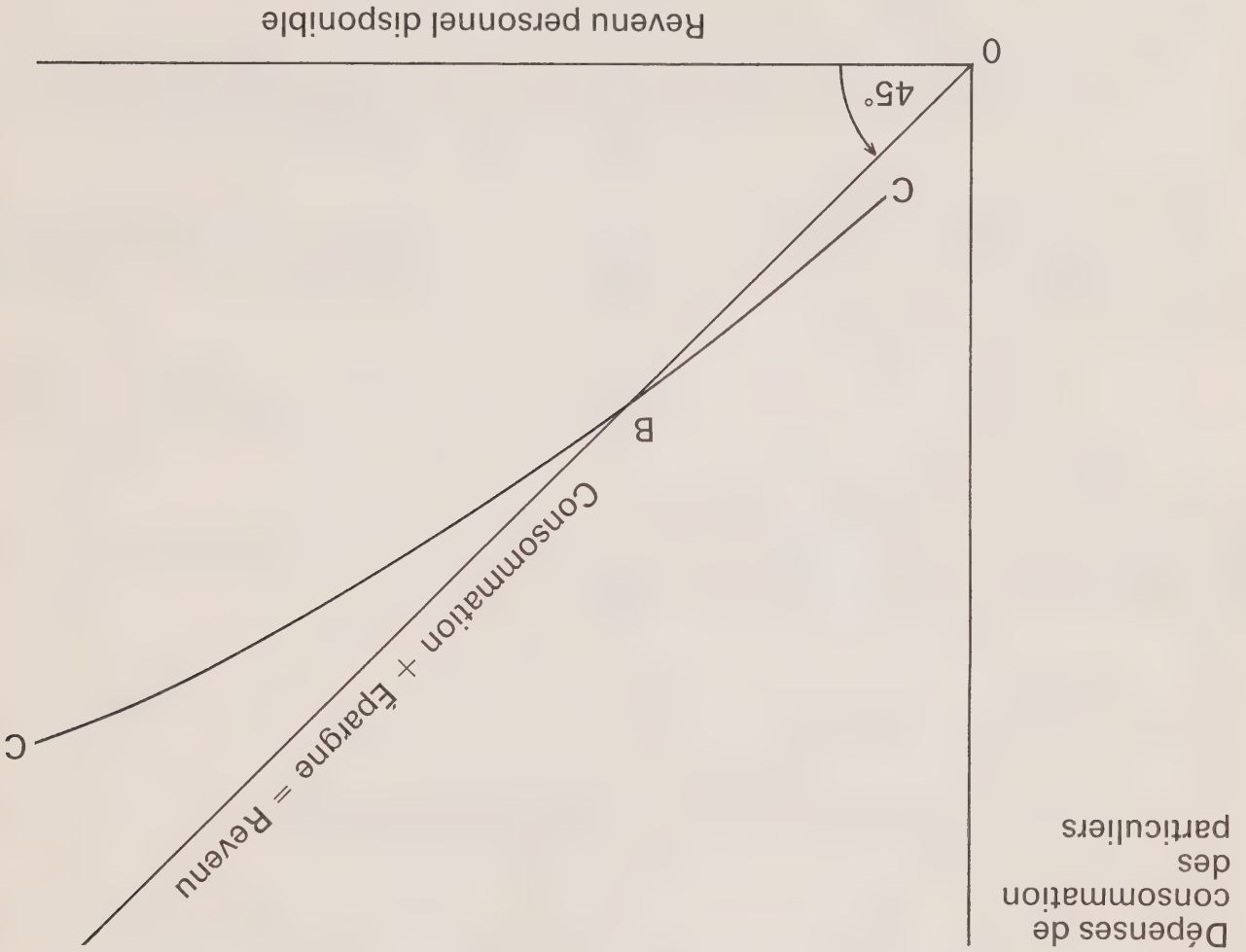
Note: On obtient cette courbe de l'épargne en soustrayant la consommation de la consommation de la bissectrice. On remarquera que le point B (dépendances = revenu) a la même abscisse que dans le graphique 6.

GRAPHIQUE 8 COMMENT L'ÉPARGNE ET L'INVESTISSEMENT DÉTERMINENT LE REVENU



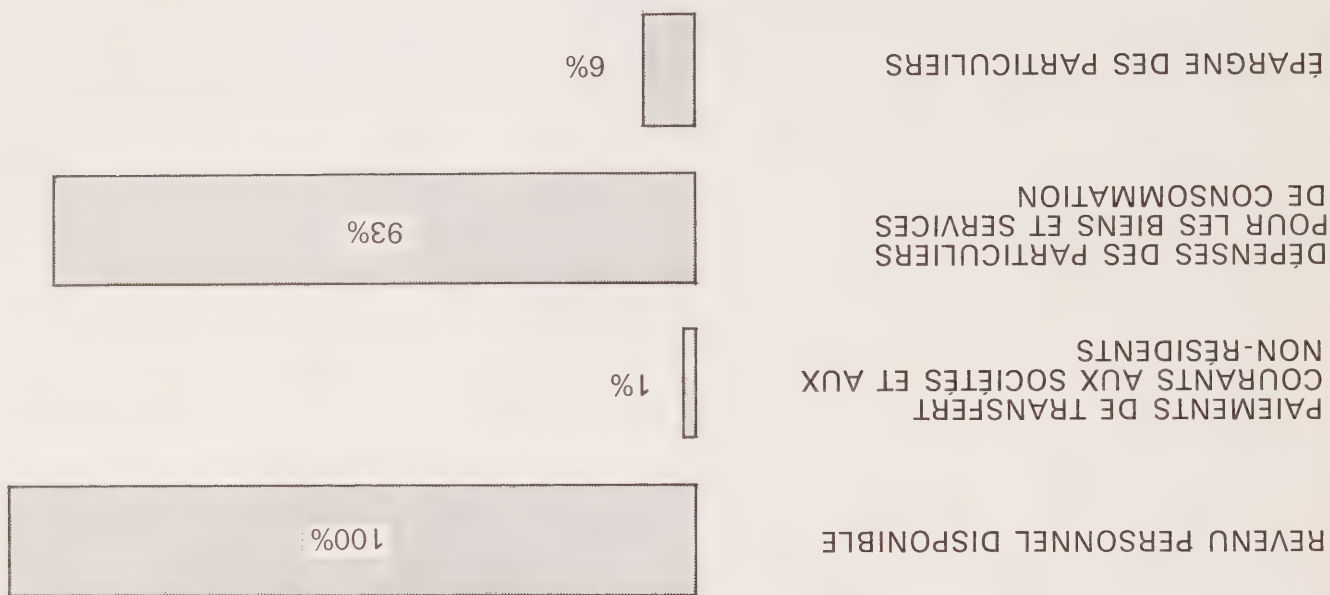
Note: E marque l'intersection des courbes de l'investissement et de l'épargne. Le point d'équilibre est à l'intersection des courbes SS et II parce qu'il représente le seul niveau du produit national net pour lequel l'épargne volontaire des ménages peut rester égale aux investissements désirés par les entreprises.

GRAPHIQUE 6 REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PROPENSION À CONSOMMER

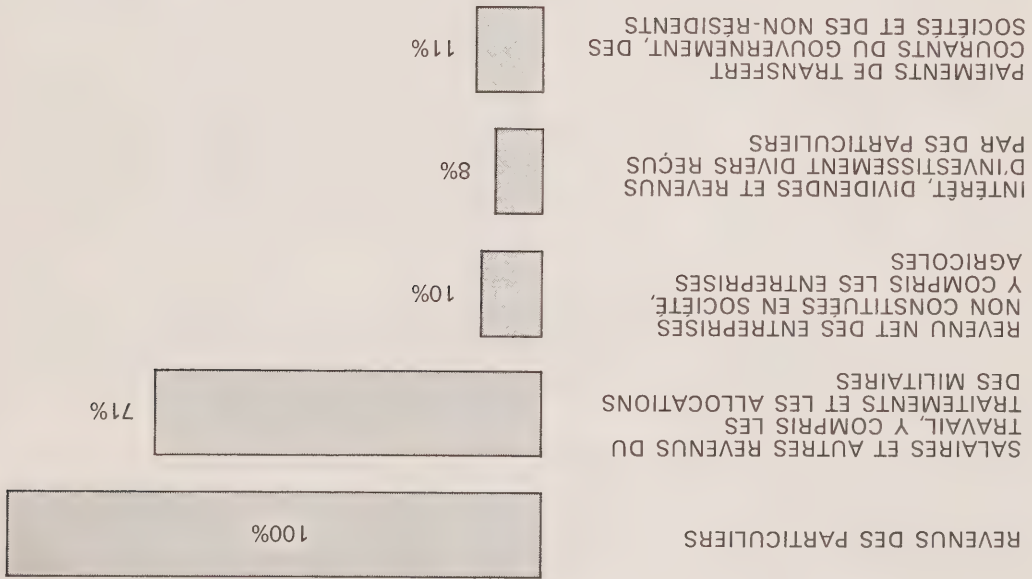


Note: La courbe CC représente l'évolution de la consommation, ou propension à consommer. Sa pente en tout point, mesurée en traçant un petit triangle et en rapportant la hauteur à la base, est la propension marginale à consommer (MPC). La bissectrice permet de déterminer le point où les dépenses et le revenu sont égaux (point B) ainsi que l'épargne nette.

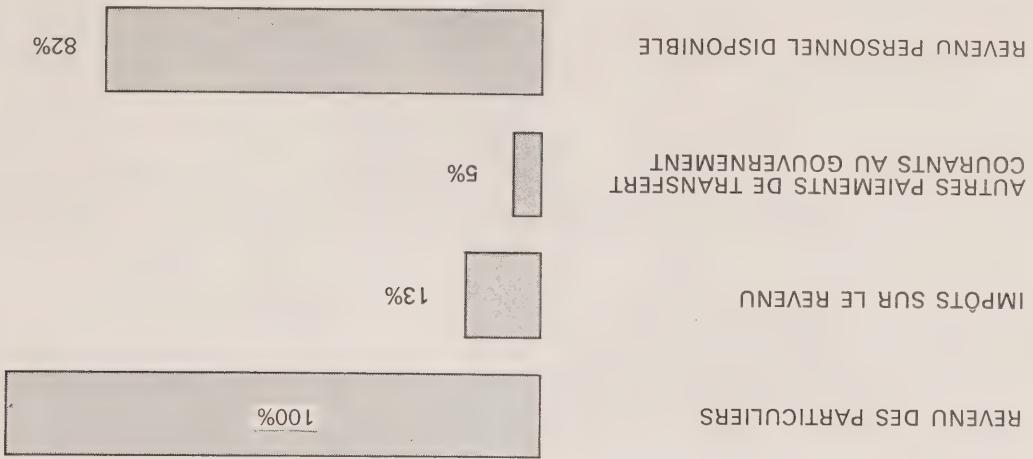
GRAPHIQUE 5
 UTILISATION DU REVENU PERSONNEL DISPONIBLE,
 EN DOLLARS COURANTS
 MOYENNE 1968-1971



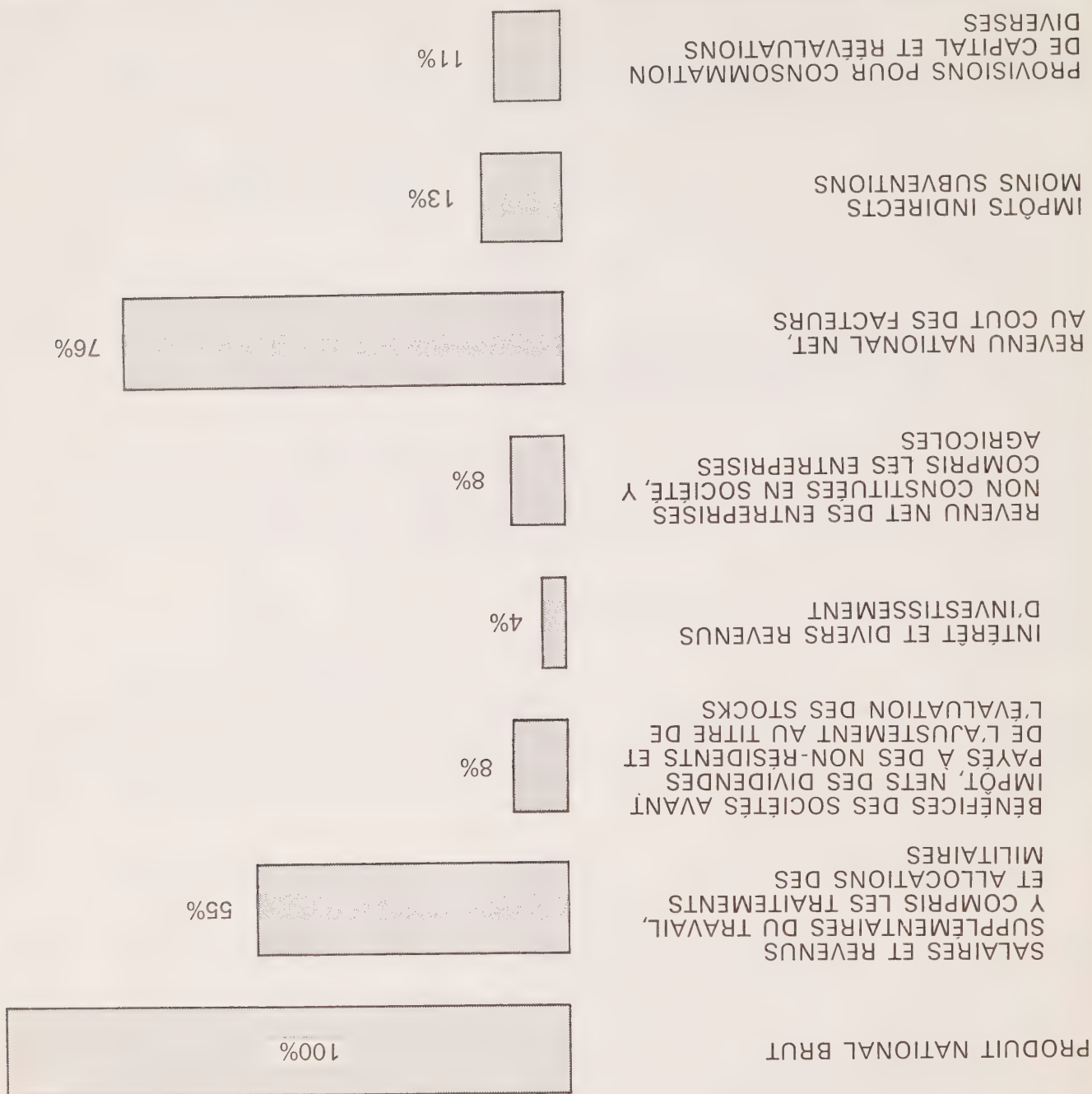
GRAPHIQUE 3
ORIGINES DES REVENUS DES PARTICULIERS, EN DOLLARS COURANTS
MOYENNE 1968-1971



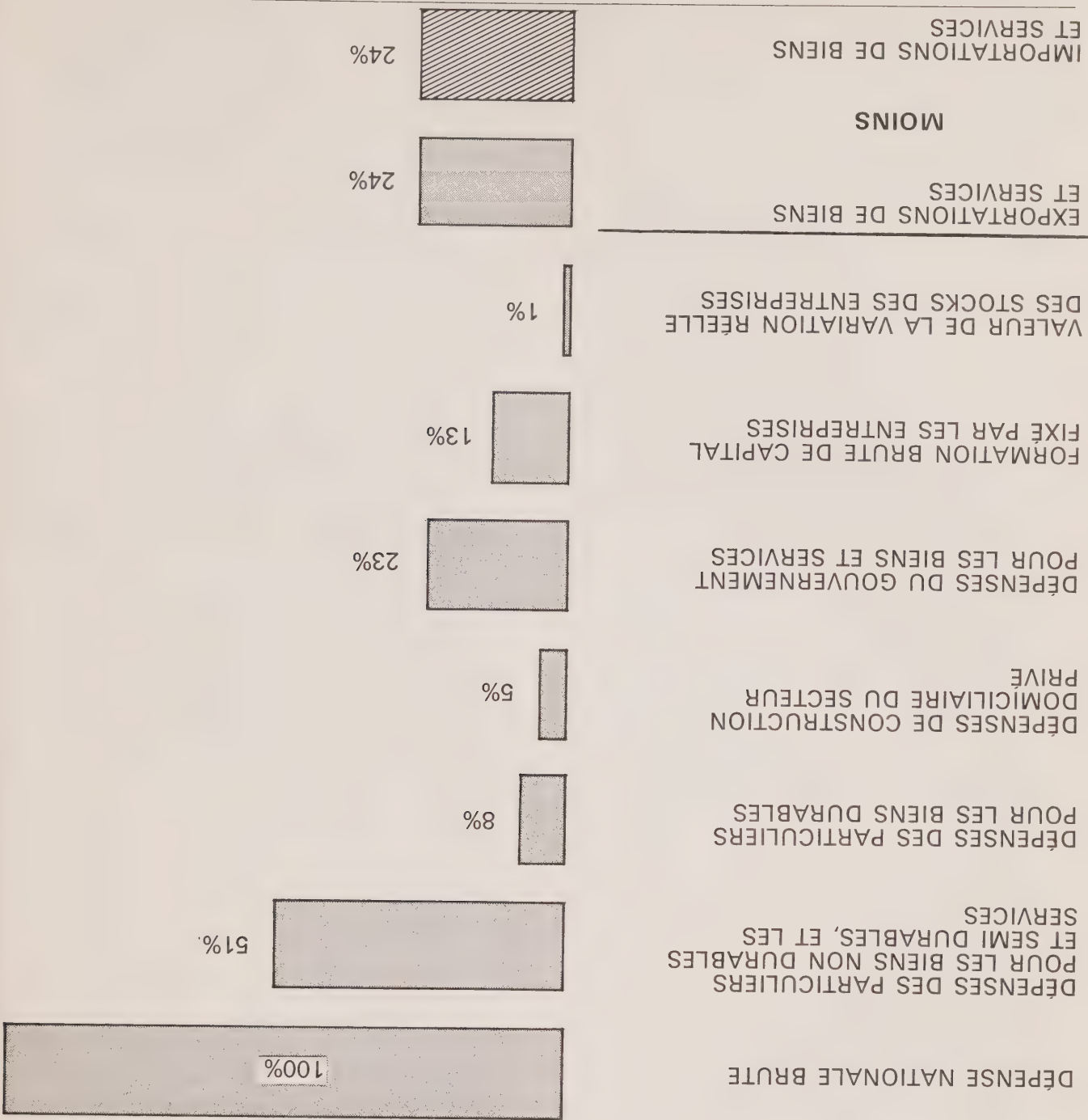
GRAPHIQUE 4
RÉPARTITION DU REVENU DES PARTICULIERS, EN DOLLARS COURANTS
MOYENNE 1968-1971



GRAPHIQUE 2
RÉPARTITION PROCENTUELLE DU PRODUIT NATIONAL BRUT
AUX PRIX COURANTS DU MARCHÉ
MOYENNE 1968-1971



GRAPHIQUE 1
RÉPARTITION PROCENTUELLE DE LA DÉPENSE NATIONALE BRUTE
AUX PRIX COURANTS DU MARCHÉ
MOYENNE 1968-1971



dans le cas de la main-d'œuvre masculine comprise entre 25 et 54 ans que le lien entre le taux de chômage et ses variations d'une part, et les fluctuations des taux de salaire de l'autre, est le plus évident. Ceci parce que les autres groupes de travailleurs – main-d'œuvre masculine plus jeune ou plus âgée, main-d'œuvre féminine – réagissent aux modifications des conditions d'emploi en joignant les rangs de la main-d'œuvre ou en les quittant, et en alternant emploi et chômage. Par conséquent, ils représentent bien moins un réservoir de main-d'œuvre exerçant un effet modérateur sur les hausses de salaire que les travailleurs en chômage âgés de 25 à 54 ans. Il est intéressant de remarquer qu'à l'heure actuelle, où coexistent un taux total de chômage élevé et des hausses rapides des taux de salaire et des prix, la main-d'œuvre masculine plus jeune et plus âgée et la main-d'œuvre féminine représentent un pourcentage relativement fort de la main-d'œuvre totale.

Quant à savoir jusqu'à quel point on peut stimuler la demande sans se heurter à des goulets d'étranglement sur le marché du travail, cela dépend de l'importance du chômage structurel. Au Canada, le chômage saisonnier et le chômage structurel sont tous deux relativement élevés. On oppose le chômage structurel au chômage qui résulte d'une demande insuffisante de la part des particuliers, du gouvernement, des entreprises ou de l'étranger. Les victimes du chômage structurel sont les habitants des régions défavorisées du pays; les jeunes qui ont interrompu leurs études avant d'obtenir des qualifications; ceux qui exercent un métier désuet, comme les forgerons ou les bûcherons; des personnes handicapées qui, dans une société rurale du passé, auraient peut-être obtenu un emploi de domestique mal rétribué mais qui ne sont pas en mesure de trouver un emploi aux taux de salaire minima d'aujourd'hui.

Le lien entre les variations des taux de salaire nominaux et le taux de chômage de la main-d'œuvre est complexe. Plus le taux de chômage est faible, plus les hausses des taux de salaire tendent à être importantes. En l'absence d'une série chronologique appropriée sur les emplois vacants, on a utilisé dans certaines études empiriques l'inverse du taux de chômage afin de représenter l'excédent de la demande pour la main-d'œuvre. Si le taux de chômage est faible et l'emploi croissant, les employeurs devront élever les taux de salaire pour attirer la main-d'œuvre d'autres employeurs. Pour un taux de chômage égal, les taux de salaires tendent à croître plus rapidement si le chômage est dans une phase de diminution que s'il est dans une phase d'expansion. Lorsque le taux de chômage diminue, les employeurs peuvent élever les taux de salaire dans le but d'embaucher des travailleurs avant que le taux de chômage ne devienne encore plus faible et qu'il soit plus difficile de trouver de la main-d'œuvre disponible. Comme la plupart des conventions collectives couvrent une période de deux à trois ans, il existe un décalage chronologique entre les modifications des conditions du marché du travail et les fluctuations du taux général de variation des taux de salaire. C'est

sur le revenu peut atténuer les revendications salariales des travailleurs. Ainsi, les impôts directs et indirects peuvent influencer les coûts de production et les prix du marché. Lorsqu'il existe des ressources inutilisées, un abaissement des taux de l'impôt sur le revenu accroît le revenu personnel disponible et les dépenses de consommation et stimule donc la production et l'emploi. Il peut en même temps ralentir l'augmentation des prix. Mais, quand toutes les ressources sont utilisées, l'effet modérateur exercé par les coûts à la suite d'une baisse des taux de l'impôt sera contrebalancé par une inflation due à la demande, car la demande globale devient supérieure à la capacité de production.

Les principaux instruments dont elle dispose pour mener à bien cette mission sont les opérations sur le marché libre et la modification du taux de réserves secondaires des banques à charte, c'est à dire du rapport entre les actifs liquides et les dépôts. Par la vente de titres gouvernementaux sur le marché libre, la Banque peut réduire l'encaisse de banques à charte, c'est à dire la base de leurs dépôts. Le gouvernement du Canada peut changer le rapport minimum légal de l'encaisse des banques à charte. Au cours de la période récente, ce rapport a été de l'ordre de 6¼ pour cent des dépôts, soit un taux légèrement supérieur au minimum légal. Le rapport des réserves secondaires, dont le minimum est de 8 pour cent, s'est élevé à environ 8½ pour cent des dépôts. Contrainte à une situation inflationniste, la Banque du Canada peut prendre des mesures pour réduire les réserves des banques à charte, causant une réaction en chaîne, d'abord avec une contraction des dépôts dans les banques à charte, puis avec un resserrément des conditions de crédit (les taux d'intérêt étant plus élevés), ensuite avec une baisse des investissements privés et publics, enfin avec une réduction des revenus nominaux et des prix.

Le gouvernement du Canada peut exercer un contrôle sélectif sur certains taux d'intérêt, sur les marges d'emprunt en bourse, sur les premiers versements lors d'achat de biens de consommation durables et sur les conditions de financement hypothécaire. En cas de conditions économiques défavorables, le gouvernement fédéral et la Banque du Canada peuvent prendre des mesures opposées, mais on considère généralement qu'il est plus difficile d'augmenter les revenus nominaux que de les réduire à l'aide de telles mesures. En outre, le caractère ouvert de l'économie du Canada rend ce pays beaucoup moins apte à suivre une politique monétaire indépendante, particulièrement lorsque sa devise est liée à celle des autres pays par un taux de change fixe. La tentative d'accroître les revenus nominaux par une expansion de la masse monétaire peut être contrebalancée par une baisse des exportations nettes et par des sorties de capitaux attirés par des taux d'intérêt plus élevés dans d'autres pays. La tentative de remédier à une situation inflationniste par une contraction de la masse monétaire intérieure peut être annihilée par un accroissement des exportations nettes et par des entrées de capitaux attirés par les taux d'intérêt relativement hauts du pays.

Les États-Unis absorbent plus de deux tiers de nos exportations et fournissent plus de deux tiers de nos importations. Les marchés monétaires et financiers des deux pays sont étroitement liés. Les variations de prix aux États-Unis affectent les variations de prix

au Canada, non seulement par leur effet sur les prix de nos exportations et de nos importations, mais aussi parce que les variations de prix aux États-Unis affectent les négociations salariales, lesquelles, par le truchement des syndicats internationaux, influencent les exigences salariales des travailleurs canadiens. La politique monétaire du Canada ne peut guère se dissocier de celle des États-Unis, et il serait extrêmement difficile pour le Canada de conserver longtemps une politique de prix qui se traduirait par des fluctuations de prix très différentes de celles observées aux États-Unis. En réalité, il n'existe pas de concurrence parfaite sur les marchés de main-d'œuvre. C'est surtout par leur recherche de taux uniformes que les syndicats influencent les salaires. Habituellement, on peut négocier une solution de compromis sans recourir à l'intervention gouvernementale, à un arbitrage officiel ou à la grève; cependant, la menace de grève est toujours présente et conditionne tout le processus de négociation.

Les salaires ne sont pas seulement des coûts; ils forment également l'essentiel des revenus des consommateurs et réagissent fortement à la demande pour les produits des entreprises. Une variation générale des taux de salaire nominaux devrait exercer d'importants effets sur les prix. Dans la mesure où une telle variation est équilibrée par une fluctuation procentuelle équivalente de tous les prix, il n'y aura pas de modification des salaires réels, et l'emploi ne devrait guère être affecté.

En cas de hausse de prix, les travailleurs accepteront rarement une baisse de leurs salaires réels, mais ils ne toléreront aucune réduction de leurs salaires nominaux. Un groupe de travailleurs tolérera une diminution des salaires nominaux accepterait en fait une baisse de salaire par rapport aux rémunérations d'autres catégories de travailleurs. Confrontés à une demande nominale moins forte pour les produits qu'ils contribuent à fabriquer, les travailleurs accepteront le chômage de certains des leurs plutôt qu'une réduction de leurs salaires nominaux. Malgré un chômage considérable, les travailleurs continueront à demander des salaires nominaux supérieurs. Agir autrement reviendrait à risquer une baisse de salaires par rapport à ceux que perçoivent d'autres groupes de travailleurs.

Lors de négociations collectives, le débat peut très bien tourner autour du coût de la vie et de la rémunération nette des travailleurs. Puisque une augmentation des taux d'imposition du revenu des particuliers réduit leur salaire net, les travailleurs peuvent essayer de transférer tout ou partie de la hausse d'impôt à l'employeur en exigeant des salaires plus élevés. Une baisse des taux de l'impôt

effets relativement prononcés sur le revenu. Le graphique 16 montre qu'un accroissement des exportations – les importations demeurant inchangées – exerce le même effet sur le revenu national qu'une augmentation des investissements (les dépenses publiques et les impôts n'étant pas pris en considération). Mais le graphique 17 indique que les importations constituent, comme l'épargne, une source de "fuite". Les importations sont vraisemblablement d'autant plus considérables que le revenu national est élevé. Une augmentation des dépenses publiques pour les biens et services concerne probablement surtout des salaires destinés à financer l'emploi additionnel dans le secteur public. Si l'accroissement des dépenses publiques a trait aux investissements, il sera probablement consacré à des dépenses de construction non-domiciliaire, tels que les édifices du gouvernement, des autoroutes et des ponts. La fuite tenant aux importations sera vraisemblablement très faible, et l'effet multiplicateur de telles dépenses sera probablement voisin de trois. Cependant, en ce qui concerne les dépenses des entreprises pour des machines et de l'équipement (y compris les véhicules à moteur), les dépenses des particuliers pour des produits exportés, tels que des voitures particulières, la proportion importée sera probablement très élevée et la fuite tenant aux importations tout à fait considérable. Dans de tels cas, l'effet multiplicateur de la dépense initiale est vraisemblablement plus proche de deux que de trois. En l'absence d'égalité entre les investissements et les exportations d'une part, et l'épargne et les importations de l'autre, le gouvernement devrait intervenir pour combler l'écart. Si la somme des investissements et des exportations est plus élevée que la somme de l'épargne et des importations (écart inflationniste), le gouvernement pourra y remédier en prélevant un montant d'impôts supérieur à ses dépenses (surplus). Si la somme de l'épargne et des importations est supérieure à celle des investissements et des exportations (écart déflationniste), le gouvernement pourra y remédier en dépensant plus qu'il ne prélève sous forme d'impôts (déficit).

Depuis la crise des années 1930, le niveau général des prix à la consommation n'a connu qu'un type de variation – à la hausse. Le développement d'un pouvoir de monopole dont jouissent la main-d'œuvre et le patronat a contribué à établir des niveaux minima pour les salaires et pour de nombreux prix. Dans une économie en expansion, on assiste à des transferts de demande de certains produits et services à d'autres – des glacières aux réfrigérateurs électriques; des domestiques aux appareils ménagers qui réduisent les besoins en main-d'œuvre. Dans un système de prix, des

écarts de prix incitent les facteurs de production à abandonner les industries en déclin au profit des industries en expansion. Dans une économie dynamique comportant des niveaux minima des salaires et des prix, les prix et les salaires devraient connaître une augmentation presque continue.

Malheureusement, on n'observe jamais une inflation équilibrée selon laquelle tous les prix et salaires s'élèvent d'un même pourcentage. De manière caractéristique, l'inflation favorise les débiteurs, ceux qui cherchent le profit et les spéculateurs enclins au risque. Elle désavantage les créditeurs, les titulaires de pensions et les investisseurs prudents. Si les hausses de prix étaient régulières et anticipées, les créditeurs pourraient chercher à contrebalancer la valeur décroissante de la monnaie en exigeant un taux d'intérêt plus élevé, et des modifications institutionnelles adéquates et opportunes pourraient permettre de ne pas léser les titulaires de pensions. Mais les augmentations de prix se caractérisent par leur irrégularité et la difficulté de les prévoir avec précision. On ne devrait pas tolérer l'inflation sous prétexte qu'elle va "au pas", car le pas peut très facilement se transformer en un trot qui devient lui-même un galop.

Le taux de croissance des prix est lié au rythme d'expansion de la masse monétaire. On peut définir la masse monétaire comme la somme des pièces de monnaie, des billets de banque et des dépôts à vue dans les banques à charte; une autre définition plus large inclut également les dépôts d'épargne ou dépôts à terme, ainsi que certaines catégories d'obligations des administrations publiques, telles que les Obligations d'épargne du Canada. Quelle que soit la définition adoptée, la masse monétaire a connu une augmentation considérable au cours des dernières années. La demande pour la monnaie se compose d'une demande correspondant aux transactions, essentiellement liée au revenu, et d'une demande prévisionnelle (ou active), qui dépend des taux d'intérêt et de profit, de la richesse, de la crainte du risque et des prévisions de prix spéculatives.

On s'accorde généralement à penser que l'influence du gouvernement et des banques sur la masse monétaire, sur son caractère disponible vis à vis des investisseurs-emprunteurs, et sur le coût en intérêt de tels emprunts, peut exercer des effets marqués sur les dépenses de consommation, sur les dépenses de construction domiciliaire du secteur privé, sur les dépenses publiques, sur les investissements des entreprises et sur les exportations nettes, et donc sur les niveaux des prix et des salaires.

La Banque du Canada est une banque centrale. Son rôle consiste à contrôler la masse monétaire et les conditions de crédit qui prévalent dans l'économie.

augmentation des dépenses de consommation et de l'emploi. Le multiplicateur joue en amont et en aval, amplifiant aussi bien les augmentations que les baisses de l'investissement. Des études concernant les revenus et les dépenses des ménages indiquent que, au total, les ménages dont les revenus sont très faibles ont une épargne négative. Ce phénomène s'explique peut-être par le fait que, en plus des ménages qui ont toujours été pauvres, cette catégorie de revenus recouvre de nombreux ménages qui bénéficiaient auparavant de revenus supérieurs et étaient en mesure d'épargner. Confrontés à une réduction soudaine, et espérément temporaire, de leur revenu, ces ménages épuisent leurs économies afin d'essayer de maintenir leur niveau de vie. Alors que les gens dépensent presque tout le revenu qu'ils considèrent comme permanent, ils tendent à ne dépenser qu'une proportion beaucoup plus faible de leurs augmentations de revenus. De la même manière, lorsqu'ils subissent une baisse de revenu, ils tendent à maintenir leur niveau de consommation, et compensent la diminution de leur revenu par une réduction de l'épargne. La propension moyenne à consommer est supérieure à 90 pour cent et la propension moyenne à épargner est inférieure à 10 pour cent; pourtant, d'après des études des variations de revenu, la propension marginale à consommer est d'environ deux-tiers et la propension marginale à épargner d'environ un-tiers. Par conséquent, si les investissements s'accroissent d'un million de dollars, les membres des industries productrices des biens et services concernés par les investissements additionnels devraient dépenser environ deux-tiers de ce montant et en épargner un-tiers environ. Ceux qui recevraient les \$667,000 en dépenseraient à leur tour deux-tiers environ et en épargneraient environ un-tiers. L'effet multiplicateur de la hausse initiale de 1 million de dollars des dépenses prendrait un certain temps avant de jouer pleinement dans tout le système économique. Si chaque phase de dépense durait en moyenne six semaines, il faudrait plusieurs trimestres avant que les effets secondaires de la hausse initiale des dépenses deviennent négligeables. Nous sommes en présence d'une progression géométrique de raison deux-tiers, dont la limite mathématique est 3. L'augmentation de 1 million de dollars des investissements se traduirait donc par un accroissement de 3 millions de dollars des revenus.

Le graphique 11 montre la profonde différence qui sépare la tentative d'un ménage d'épargner plus de la réalisation d'une épargne accrue au niveau de l'ensemble de la société. Une tendance à moins consommer à tous les niveaux de revenu déplacerait la courbe de l'épargne vers le haut. La courbe de l'investissement restant la même, le revenu devra décroître jusqu'à ce que les gens se sentent assez

"pauvres" et que leur épargne se réaligne sur l'investissement.

Dans le graphique 12, on abandonne l'hypothèse d'une courbe d'investissement horizontale: l'investissement devient une variable exogène. Une telle variable affecte le système économique mais n'en subit pas l'influence. En réalité, non seulement l'investissement affecte le revenu, mais celui-ci exerce également une influence sur l'investissement. Pour représenter l'effet induit du revenu sur l'investissement, notre courbe d'investissement est ascendante vers la droite.

Le graphique 13 illustre le "paradoxe de l'épargne" selon lequel une hausse de la propension à épargner peut réduire un revenu déjà diminué et, par le biais d'effets induits sur l'investissement, se traduire en fait, non par une augmentation, mais par une baisse de l'investissement. La consommation et l'investissement ne se font nécessairement concurrençer que lorsque l'économie utilise sa pleine capacité de production; dans ce cas seulement, l'intérêt individuel est toujours conforme à l'intérêt commun. Ceci ne veut pas dire qu'en cas de récession chacun devrait dilapider son argent dans un but patriotique. Il convient plutôt d'établir, par des politiques publiques appropriées, une économie avec un niveau élevé de l'emploi, dans laquelle les intérêts privés ne vont plus à l'encontre de l'intérêt commun.

Dans le graphique 14, nous ajoutons le secteur public. On voit qu'une augmentation des dépenses gouvernementales – survenant en l'absence de modification des effets expansionnistes sur le revenu national. Ces effets sont très similaires à ceux d'un accroissement des investissements, présentés au graphique 10.

Le graphique 15 indique qu'une hausse d'impôts – survenant en l'absence de modification des dépenses publiques et des investissements – abaisse le niveau d'équilibre de revenu national. Une augmentation d'impôts déplace vers le bas la courbe de la consommation tracée par rapport au revenu national. Mais, comme l'épargne servira à payer une certaine partie des impôts, la diminution nominale de la consommation sera moins grande que l'accroissement nominal des impôts. Dans le but de supprimer un écart inflationniste donné, une hausse d'impôts encore plus marquée peut être requise.

Les exportations et les importations représentant une proportion importante du revenu national, les changements survenant dans le secteur des relations avec l'étranger devraient exercer des

Le revenu est le facteur le plus important de détermination des dépenses de consommation et de l'épargne. La propension à consommer représente le rapport qui lie la consommation et le revenu personnel disponible. Dans le graphique 6, CC représente la courbe de consommation pour un ménage. La bissectrice représente la consommation plus l'épargne; elle permet de localiser le point B, où les dépenses sont égales au revenu, et de déterminer l'épargne nette. Lorsque le revenu est très faible, la consommation lui est supérieure et l'épargne est négative. Au fur et à mesure que le revenu s'élève, une proportion croissante en est épargnée. Puisque tout montant de revenu est consommé ou épargné, la propension à épargner figure entre la bissectrice et la courbe de la propension à consommer. On obtient la courbe de la propension à épargner en déduisant la consommation du revenu. Dans le graphique 7, on a soustrait verticalement la courbe de la consommation de la bissectrice. Si la consommation représente 92 pour cent du revenu, la part de l'épargne sera de 8 pour cent. Les données suggèrent que les dépenses de consommation sont liées de façon assez étroite aux variations du revenu. Mais, lorsque l'on utilise le concept de la propension à consommer pour étudier la détermination des revenus, il convient de ne pas s'exagérer la précision et la stabilité empirique d'un concept aussi théorique.

Les variations de revenus représentent le principal moyen de rendre compatible les niveaux respectifs de l'épargne souhaitée par le public et des investissements voulus par les entreprises. Le graphique 8 montre que le niveau d'équilibre du revenu national se trouve nécessairement à l'intersection des courbes d'épargne et d'investissement. En effet, c'est seulement en ce point que l'épargne souhaitée par les ménages peut correspondre continuellement aux investissements prévus. Pendant une brève période, les stocks pourraient s'accumuler, et certaines entreprises pourraient vendre leurs produits à perte ou en réalisant des marges bénéficiaires insuffisantes. Cependant, très rapidement, l'emploi et la production seraient réduits et se rapprocheraient du niveau d'équilibre. Si les revenus dépassaient temporairement le niveau d'équilibre (l'épargne étant alors plus élevée que les investissements), les entreprises ne seraient pas en mesure de vendre tous leurs produits à des prix couvrant la totalité des coûts de production en mesure de vendre leurs produits à des prix couvrant la totalité des coûts de production. Si le revenu était temporairement supérieur au niveau d'équilibre (l'épargne étant alors plus élevée que les investissements), les entreprises ne seraient pas en mesure de vendre tous leurs produits à des prix couvrant la totalité des coûts de production. Pendant une brève période, les stocks pourraient s'accumuler, et certaines entreprises pourraient vendre leurs produits à perte ou en réalisant des marges bénéficiaires insuffisantes. Cependant, très rapidement, l'emploi et la production seraient réduits et se rapprocheraient du niveau d'équilibre. Si les revenus dépassaient temporairement le niveau d'équilibre (l'investissement étant alors

supérieur à l'épargne), la production courante des entreprises ne suffirait pas à satisfaire la demande. Pendant une brève période, les stocks pourraient rapidement diminuer. Toutefois, la production et l'emploi s'élèveraient rapidement vers leurs niveaux d'équilibre. Le seul niveau soutenable d'équilibre du revenu correspond au niveau de revenu pour lequel l'épargne volontaire des ménages reste continuellement égale aux investissements souhaités par les entreprises.

Le graphique 9 représente une économie fermée ne comprenant pas de secteur public. Dans une telle économie, la somme de la consommation et de l'investissement constituerait la dépense totale. Le niveau d'équilibre du revenu figure au point E, où la courbe C+I coupe la bissectrice.

Les investissements des entreprises fluctuent fortement en courte période. De manière caractéristique, à une période d'investissement intensif succède une période d'excédent de la capacité de production et de faible investissement. Dans certains cas, comme celui de l'automobile et des services publics d'électricité d'origine hydraulique au cours des années 1920, des progrès techniques ont maintenu les investissements à des niveaux élevés. Mais la prospérité des années 1920 fut suivie de la dépression des années 1930. Les usines et l'équipement, que l'on avait laissé se détériorer pendant la dépression et durant la seconde guerre mondiale, avaient besoin d'être remplacés lorsque la guerre prit fin. En outre, dans la période d'après-guerre, les taux de natalité élevés et la forte immigration en provenance de l'Europe se traduisirent par un accroissement démographique rapide et par la nécessité de développer rapidement notre stock de capitaux. Les investissements considérables soutinrent un taux de croissance élevé jusqu'à la fin de la décennie 1950, mais la période subséquente en fut une de faibles investissements et de ralentissement économique.

Les investissements en stocks varient également de façon marquée à court terme. Les stocks agricoles sont sujets aux contingences du climat et des exportations, ces dernières dépendant elles-mêmes des hasards du climat dans les autres pays. Les fluctuations de production ne réagissent que faiblement aux fluctuations des ventes, et les stocks des entreprises non agricoles varient en conséquence.

Le graphique 10 illustre l'effet multiplicateur que l'investissement exerce sur le revenu. Lorsque l'investissement varie, le revenu national se trouve, dans un premier temps, modifié du même montant. Les membres des industries productrices de produits de base et intermédiaires qui bénéficient de cette augmentation initiale de revenu réagissent par une

Les revenus présentés au graphique 2 échouent à trois facteurs de production: le travail, le capital et la terre. Le travail est rétribué sous forme de gages, de salaires et d'avantages supplémentaires, ainsi que des soldes pour les militaires et d'allocations diverses. Le capital procure des intérêts et des bénéfices industriels. Le loyer représente le prix de location de la terre; il est compris dans la catégorie "Revenus d'investissement divers". Le revenu net des agriculteurs et des autres entreprises non constituées en sociétés, telles que les petits magasins de vente au détail et les études d'avocats, peut provenir des trois facteurs de production. Les profits des sociétés sont présentés après déduction des dividendes versés à des non-résidents car ces dividendes représentent des biens et services appartenant à des résidents d'autres pays. Les bénéfices des sociétés sont également ajustés au titre de la réévaluation des stocks: on les augmente en cas de hausse des prix des stocks reportés d'une année à une autre et on les diminue en cas de baisse de ces prix. Étant donné que l'agrégat des biens et services produits pendant l'année correspondait à cette augmentation ou diminution des bénéfices industriels ne varie pas, on doit effectuer un ajustement compensatoire. Le total des paiements reçus par les facteurs de production représente le revenu national net au coût des facteurs. Pour obtenir le produit national net aux prix du marché, on doit ajouter les impôts indirects et déduire les subventions; en effet, ces postes affectent les coûts de production et donc les prix de vente des biens et services. Les impôts indirects comprennent les taxes de vente, les droits d'assise et les droits de douane. À partir du produit national net aux prix du marché, on obtient le PNB en ajoutant une provision au titre du capital consommé lors de la production des biens et services.

On remarquera que les dépenses des particuliers pour les biens et services de consommation, DNB, représentent le poste le plus important des dépenses; les revenus du travail, représentant en moyenne 55 pour cent du PNB, forment le poste de revenus le plus important.

Le graphique 3 indique l'origine des revenus des particuliers. Les revenus du travail comptent en moyenne pour 71 pour cent du total des revenus des particuliers. Ces derniers comprennent également les paiements des autres facteurs de production reçus par le secteur des particuliers et les paiements de transfert courants, provenant en majeure partie du gouvernement. Les prestations d'assurance-chômage, les allocations familiales, les pensions aux vieillards et autres pensions, les prestations de

Le graphique 4 indique l'utilisation des revenus des particuliers. Les paiements du secteur des particuliers au gouvernement se composent pour l'essentiel des impôts sur le revenu. Le principal poste des "Autres" paiements est celui des contributions des employeurs et des employés aux fonds d'assurance sociale et de pension du gouvernement; ce poste comprend les cotisations à l'assurance-chômage. Lorsque l'on déduit tous ces paiements du revenu des particuliers, on obtient le revenu personnel disponible, qui représente en moyenne 82 pour cent du total du revenu des particuliers.

Le graphique 5 indique l'utilisation du revenu personnel disponible. On déduit un petit montant au titre des paiements courants à des sociétés et à des non-résidents. Les paiements à des sociétés comprennent la partie versée de l'intérêt sur la dette des consommateurs. Après déduction des frais d'administration, aucun service produit pendant la période courante ne correspond à ces intérêts; ils représentent donc des paiements de transfert. Les paiements de transfert à des non-résidents comprennent les sommes envoyées par les immigrants à leur famille restée au pays. Les dépenses des particuliers pour les biens et services de consommation et l'épargne des particuliers ont représenté en moyenne 93 pour cent et 6 pour cent respectivement du revenu personnel disponible. La proportion de l'épargne des particuliers au cours de la période 1968-1971 est anormalement faible, en partie à cause de la récession de 1970. Plus récemment, le pourcentage de l'épargne des particuliers s'est rapproché du niveau élevé de 9 pour cent du revenu personnel disponible, probablement à la suite des hausses rapides des prix à la consommation. Généralement, l'épargne des particuliers représente 7 à 8 pour cent du revenu personnel disponible.

Les raisons pour lesquelles on épargne et les raisons pour lesquelles on investit sont tout à fait différentes. L'expérience passée montre qu'il n'existe aucune tendance automatique à dépenser dans la même proportion un montant donné. C'est pourquoi notre économie mixte moderne est sujette à des phases inflationnistes et déflationnistes, et des politiques monétaire et fiscale appropriées sont nécessaires pour contribuer à stabiliser l'économie et pour renforcer ses mécanismes internes auto-stabilisateurs.

Le bien-être social et l'intérêt sur la dette publique sont les principaux paiements de transfert effectués par le gouvernement. Ces dépenses gouvernementales sont bien entendu comptabilisées en plus des dépenses du gouvernement pour des biens et services.

Le graphique 4 indique l'utilisation des revenus des particuliers. Les paiements du secteur des particuliers au gouvernement se composent pour l'essentiel des impôts sur le revenu. Le principal poste des "Autres" paiements est celui des contributions des employeurs et des employés aux fonds d'assurance sociale et de pension du gouvernement; ce poste comprend les cotisations à l'assurance-chômage. Lorsque l'on déduit tous ces paiements du revenu des particuliers, on obtient le revenu personnel disponible, qui représente en moyenne 82 pour cent du total du revenu des particuliers.

Toute économie se heurte à trois problèmes fondamentaux: parmi tous les biens et services possibles, lesquels doivent être produits, et en quelles quantités? Comment doit-on utiliser les ressources économiques à l'occasion de la production de ces biens et services? À quels agents économiques les biens et services doivent-ils être destinés; en d'autres termes, quelle doit-être la répartition du revenu national entre les différents individus, catégories économiques et régions du pays? Bien que dans une économie mixte comme la nôtre, ces problèmes soient résolus en grande partie grâce à un système de prix, le gouvernement, à tous les niveaux, et ses agences telles que la Banque du Canada et la SCHL, ont un rôle important à jouer. Dans notre introduction à la macro-économie, nous considérerons ces problèmes du point de vue de l'ensemble de l'économie. Nous examinerons en particulier les principaux modes d'intervention économique du gouvernement et leur incidence probable.

Nous étudierons la macro-économie – qui concerne les agrégats nationaux et régionaux – plutôt que la micro-économie, qui s'intéresse aux activités des ménages et des entreprises. En parlant de ressources *économiques*, nous aurions pu dire *ressources rares*, car seul ce caractère de rareté rend les dites ressources intéressantes aux yeux de l'économiste. De fait, on a défini la science économique comme l'étude de l'emploi de moyens limités à différentes fins possibles. Ce problème de rareté se trouve amplifié par ce que nous appelons la loi des rendements décroissants. Selon cette loi, si on ajoute constamment des unités d'une ressource variable, par exemple la main-d'œuvre, à une ressource fixe, par exemple le terrain, après un certain temps, les unités additionnelles de travail se traduiront par des accroissements de plus en plus faibles de la production. Lorsque la capacité de production de l'économie est entièrement utilisée, on ne peut augmenter la production d'un bien ou service donné qu'en réduisant la production d'un autre bien ou service. La tentative de produire plus d'un bien sans réduire la production d'un autre donne naissance à l'inflation par la demande. Nous verrons que dans des conditions de très forte expansion, le gouvernement a un rôle à jouer pour modérer la demande. Lorsqu'il existe dans l'économie des ressources inutilisées, le gouvernement doit aussi intervenir, cette fois ci pour stimuler la demande afin que la tenue réelle de l'économie corresponde à ses possibilités potentielles.

Dr Foohey est Chef de division, à la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

On peut analyser la structure de l'économie à partir des comptes nationaux, qui rendent compte du total des biens et services produits pour les résidents d'un pays au cours d'une période donnée, une année par exemple. Les comptes nationaux font penser à un système de comptabilité à double entrée. D'un côté (*voir* graphique 1) on trouve le total des dépenses effectuées dans les différents secteurs. De l'autre côté (*voir* graphique 2) figurent les différentes catégories de revenus, qui sont à la fois l'origine et le résultat de ces dépenses.

Lorsqu'on l'envisage sous l'angle des dépenses, le total des biens et services produits s'appelle la dépense nationale brute (DNB). Considéré sous l'angle des revenus, ce total est appelé le produit national brut (PNB).

L'examen de l'agrégat des dépenses nous permet de remarquer que le Canada a une économie très "ouverte", c'est à dire une économie qui repose fortement sur le commerce avec l'étranger; ainsi, les exportations et les importations représentent une proportion appréciable de la DNB. De 1968 à 1971, ces deux postes ont représenté en moyenne 24 pour cent de la DNB. Le montant net des exportations, c'est à dire la différence entre les exportations et les importations, peut-être positif ou négatif. On peut considérer qu'un montant positif représente un investissement à l'étranger, et un montant négatif un investissement étranger dans le pays étudié.

Parmi les dépenses intérieures, les dépenses des particuliers pour des biens et services de consommation représentaient 59 pour cent de la DNB, tandis que la proportion des dépenses au titre de la construction de logements dans le secteur privé – effectuées à la fois par les particuliers et par les entreprises – s'élevait à 5 pour cent. Les dépenses pour des biens et services effectués par le secteur public compaient pour 23 pour cent de la DNB. La formation brute de capital fixe (dépenses de construction non-domestique plus achats de matériel et d'équipement neuf) dans le secteur privé représentait 13 pour cent de la DNB. Les investissements effectués par le secteur privé au titre des stocks (la valeur de la variation des stocks du secteur privé) n'a compté en moyenne que pour 1 pour cent de la DNB. Cependant, ce dernier poste, qui peut être positif ou négatif, est sujet à de fortes fluctuations à court terme.

POPULATION ACTIVE - PRINCIPALES DONNÉES
STATISTIQUES POUR LE CANADA ET LES RÉGIONS,
PREMIERS SEMESTRES 1972 ET 1973
(moyennes non corrigées des variations saisonnières)

Moyenne Janvier - juin	1972	1973	CANADA
			Population de
			14 ans et plus (en milliers)
	15,655	16,023	
			Population active (en milliers)
	8,753	9,144	
			Employés (en milliers)
	8,145	8,558	
			Chômeurs (en milliers)
	608	608	
			Taux de chômage (en %)
	6.9	6.4	
			Taux d'activité (en %)
	55.9	57.1	
			PROVINCES DE L'ATLANTIQUE
			Population de
			14 ans et plus (en milliers)
	1,426	1,461	
			Population active (en milliers)
	676	721	
			Employés (en milliers)
	605	645	
			Chômeurs (en milliers)
	71	77	
			Taux de chômage (en %)
	10.5	10.7	
			Taux d'activité (en %)
	47.4	49.3	
			QUÉBEC
			Population de
			14 ans et plus (en milliers)
	4,417	4,501	
			Population active (en milliers)
	2,382	2,496	
			Employés (en milliers)
	2,166	2,284	
			Chômeurs (en milliers)
	216	211	
			Taux de chômage (en %)
	9.1	8.5	
			Taux d'activité (en %)
	53.9	55.5	
			ONTARIO
			Population de
			14 ans et plus (en milliers)
	5,689	5,834	
			Population active (en milliers)
	3,340	3,470	
			Employés (en milliers)
	3,163	3,313	
			Chômeurs (en milliers)
	177	157	
			Taux de chômage (en %)
	5.3	4.5	
			Taux d'activité (en %)
	58.7	59.5	
			PRAIRIES
			Population de
			14 ans et plus (en milliers)
	2,487	2,530	
			Population active (en milliers)
	1,410	1,467	
			Employés (en milliers)
	1,342	1,400	
			Chômeurs (en milliers)
	68	67	
			Taux de chômage (en %)
	4.8	4.6	
			Taux d'activité (en %)
	56.7	58.0	
			RÉGION DU PACIFIQUE
			Population du
			14 ans et plus (en milliers)
	1,636	1,697	
			Population active (en milliers)
	945	990	
			Employés (en milliers)
	869	916	
			Chômeurs (en milliers)
	76	74	
			Taux de chômage (en %)
	8.0	7.5	
			Taux d'activité (en %)
	57.8	58.3	

également de ce qu'ils seront dans une décennie. Des propositions fondées sur cette révision seront présentées dans un exposé de principe au Parlement et au public canadien pour qu'ils l'examinent et en discutent avant la rédaction de la nouvelle loi.

IMMIGRATION ET ÉMIGRATION EN 1972

En 1972, l'immigration au Canada a été aussi importante que l'année d'avant après la baisse des années postérieures à 1967. Au cours de 1972, il y a eu 122,006 arrivées, alors qu'en 1971 il y en avait eu 121,900. Deux circonstances particulières ont eu une influence sur l'ensemble de l'immigration en 1972. Il s'agit d'abord du mouvement spécial d'Asiatiques expulsés d'Ouganda, dans le cadre duquel 5,021 personnes sont arrivées en 1972. Ensuite, environ 35,000 visiteurs non-immigrants ont obtenu le statut d'immigrant reçu en 1972. Ces personnes étaient venues au Canada au cours des deux ou trois années précédentes. Pendant le premier trimestre de 1973, l'immigration a montré une hausse puisque le total s'est élevé à 26,288 personnes soit 12 % de plus que pendant la période comparable de 1972. En 1973, des personnes ont continué à arriver au Canada dans le cadre du mouvement des Asiatiques d'Ouganda et, en juin, leur nombre total s'élevait à 6,400.

Les chiffres transmis par le Service d'immigration et de naturalisation du ministère de la Justice des États-Unis montrent que le nombre des personnes qui ont immigré aux États-Unis et dont le pays de dernière résidence permanente était le Canada se monte à 16,329 en 1972. Il est de 22 % inférieur à celui de 1971 (21,039). Le total de 1972 se composait de 7,397 personnes classées selon leur profession et de 8,932 ménagères, étudiants, enfants, personnes à la retraite et membres d'autres catégories. En 1972, l'immigration du Canada vers les États-Unis a, par rapport en 1971, diminué dans presque tous les groupes de professions. Les données relatives aux professions particulières étaient les suivantes (les nombres entre parenthèses sont ceux de 1971): infirmières: 611 (939); ingénieurs: 282 (511); docteurs et chirurgiens: 360 (505); secrétaires: 310 (366); cuisiniers: 203 (299); mécaniciens et réparateurs: 226 (289); et charpentiers: 109 (146). La comparaison des nombres des deux années révèle une légère augmentation, parmi les immigrants, des serveurs, serveuses, directeurs, fonctionnaires et propriétaires.

pour interjeter appel si leur demande est rejetée. On s'attend que les personnes bénéficiant le plus du programme de rectification seront celles qui sont arrivées au Canada entre le 3 novembre et le 30 novembre 1972. Le droit qu'avaient les visiteurs de présenter au Canada une demande de statut d'immigrant reçu a été aboli le 3 novembre 1972, mais beaucoup de personnes qui avaient déjà pris leurs dispositions de voyage se trouvaient à cette époque en route vers le Canada. Les étudiants étrangers ou les travailleurs saisonniers qui se trouvaient au Canada et qui étaient tenus, en vertu d'un contrat, de retourner dans leur pays d'origine n'ont pas, aux termes des nouvelles dispositions, été autorisés à demander le statut d'immigrant reçu. Le 17 juillet 1973, on a présenté des mesures législatives modifiant la Loi sur l'immigration (Bill C-212) et visant à donner l'autorité légale d'abolir le droit qu'avaient les visiteurs de demander le statut d'immigrant reçu; ces mesures ont reçu la sanction royale le 27 juillet 1973. La Commission d'appel de l'immigration et la Cour fédérale avaient, dans leurs décisions, statué que les dispositions du Règlement introduites le 3 novembre 1972 étaient contraires à la Loi.

Les modifications apportées à la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration prévoient également un accroissement de l'efficacité de la Commission pour qu'elle puisse, avec plus d'efficacité, liquider l'important arriéré des appels. De nouveaux membres, au nombre maximal de 7, peuvent être nommés pour une période n'excédant pas deux ans. Pendant cette période, les appels pourront être entendus par un seul membre et non par le quorum de trois comme par le passé. L'arriéré des appels interjetés contre l'expulsion, qui se montait à 12,700 cas en janvier, se chiffrait à 17,500 à la fin de mai. Dans l'avenir, le droit d'appel sera uniquement accordé aux personnes qui ont obtenu à l'étranger un visa d'immigrant ou un visa de non-immigrant et qui sont, pour une raison quelconque, frappées d'expulsion au moment où elles sollicitent l'admission au port d'entrée, aux personnes qui se sont présentées dans le cadre du programme de rectification et, enfin, aux personnes qui peuvent, valablement, se réclamer du statut de réfugié ou de la citoyenneté canadienne.

Monsieur Andras a également annoncé que le Gouvernement travaillait à une révision complète de la législation du Canada en matière d'immigration. Une révision de l'ensemble de la politique d'immigration a été entreprise en fonction non seulement des besoins actuels du Canada, mais

bâtiment, la fabrication de biens durables, l'énergie électrique et autres services publics. Des augmentations considérables de l'emploi réel ont été signalées dans le commerce, les services, l'industrie manufacturière, les transports et les communications. Le secteur primaire connaît d'année en année des variations négligeables et son importance relative diminue constamment au Canada. Selon les groupes de professions, les effectifs des catégories de personnel administratif, des catégories professionnelles et techniques, des artisans et des travailleurs spécialisés dans les services ont beaucoup augmenté et comptent 400,000 nouveaux emplois. Par contre, chose surprenante, le nombre d'emplois des travailleurs non qualifiés a nettement diminué, passant de 350,000 nouveaux emplois l'année dernière durant la période correspondante, à 288,000 cette année.

Le nombre d'emplois vacants durant le premier semestre de 1973 s'est maintenu depuis la fin de 1972. La pénurie de travailleurs qualifiés s'est accentuée et la rareté chronique de travailleurs spécialisés dans les services est restée inchangée. Les usines de fabrication étaient en pleine activité et une demande non satisfaite est apparue chez les usiniers, les ébénistes, les conducteurs de machine à piquer et autres travailleurs qualifiés. La demande saisonnière d'hommes de métier dans le bâtiment a été forte, tandis que peu de compagnons étaient disponibles. L'hôtellerie avait de la difficulté au début de l'été à trouver et à garder ses employés, cuisiniers, femmes de chambre et serveuses. Le Québec et le Nouveau-Brunswick avaient une forte demande non satisfaite de bûcherons. Dans le secteur minier, les mines de charbon et de métal de base de l'Ontario offraient de nouveaux débouchés d'activité. Grâce à ses programmes, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration a pu combler partiellement la pénurie. L'immigration de travailleurs antillais a satisfait en partie les besoins en cours agricoles, et le programme de formation en cours d'emploi a permis de combler dans une certaine mesure la demande saisonnière dans le secteur de la fabrication.

Le demande de diplômés d'universités, de collèges et de CEGEP s'est raffermie en 1973, surtout dans le cas des diplômés en technologie des collèges communautaires et CEGEP. Les salaires offerts ont augmenté en moyenne de 5 % à 7 %. L'administration des affaires et le génie sont au rang des disciplines les plus en demande. Au Québec, les offres d'emplois pour les détenteurs d'une maîtrise en administration des affaires dépassaient la capacité des programmes

mis en oeuvre. On a signalé une pénurie d'infirmières diplômées, due en partie au transfert de la formation des hôpitaux vers les établissements d'enseignement. Les débouchés pour les enseignants étaient cependant rares, et pour la première fois en vingt-cinq ans, certaines régions n'offraient aucun nouveau débouché aux instituteurs. Au niveau secondaire, ce sont les diplômés en langues modernes, en histoire et en sciences sociales qui ont eu le plus à souffrir de la situation. Alors qu'au cours des deux dernières années un certain nombre de diplômés avaient trouvé de l'emploi en Australie et en Nouvelle-Zélande, ces pays n'ont pratiquement pas fait appel cette année aux enseignants canadiens. A l'encontre des États-Unis, le Canada offrait d'excellents débouchés aux détenteurs d'un doctorat et peu d'entre eux sont restés en chômage.

Au chapitre de l'emploi d'été pour les étudiants, le niveau d'emploi cette année a dépassé celui de l'année passée. En juin, 697,000 étudiants en tout avaient été embauchés, contre 588,000 à la même époque l'année dernière. Le taux de chômage des étudiants âgés de 14 à 24 ans était de 11,3 % en juin 1973, alors qu'il atteignait 14,3 % en juin 1972. Des Centres de Main-d'œuvre pour étudiants ont été mis sur pied dans quelque 200 localités par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

LOI SUR LA COMMISSION D'APPEL DE L'IMMIGRATION

Un projet de loi destiné à modifier la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration (Bill C-197) a été examiné en première lecture à la Chambre des communes le 18 juin 1973 par le ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Monsieur Robert Andras, et a reçu la sanction royale le 27 juillet 1973. Au cours du débat, Monsieur Andras a dit avoir deux objectifs. Tout d'abord, le projet de loi donnera une occasion de rectifier leur statut à la plupart des personnes qui ont vécu au Canada depuis le 30 novembre 1972 sans pouvoir prétendre à la résidence. Il a, ensuite, pour objet de remettre en ordre le processus d'appel et d'éliminer l'important arriéré des cas qui attendent une audition devant la Commission d'appel de l'immigration.

La nouvelle loi a été promulguée le 15 août 1973. Les personnes qui désirent faire rectifier leur statut ont 60 jours – c'est-à-dire jusqu'au 15 octobre 1973 pour demander la résidence permanente et

SITUATION DE L'EMPLOI - PREMIER SEMESTRE
DE 1973¹

Le premier semestre de 1973 se distingue par une croissance exceptionnelle de l'emploi au Canada. Le nombre de personnes employées a augmenté de 5,1 %, soit 413,000 travailleurs, comparativement à la même période en 1972. Ce taux de progression est élevé à tous points de vue. Même dans les années soixante les plus prospères, les taux de croissance étaient inférieurs à celui du premier semestre de 1973. La situation de l'emploi s'est améliorée de mois en mois, et, en juin 1973, il y avait 529,000 personnes employées de plus qu'en juin 1972, ce qui représente une augmentation de 6,2 %. Durant les premiers six mois de l'année, la population active s'est accrue de 4,5 % par rapport à la période correspondante de 1972.

Le taux de chômage, corrigé des variations saisonnières, a progressivement décliné: de 6,7 % passé à 5,2 % en mai 1973, pour remonter légèrement (5,3 %) en juin. Par région, le taux de chômage

corrigé est resté élevé dans les provinces de l'Atlantique durant tout le semestre et n'est tombé qu'une seule fois au-dessous de 8 % tandis que le Québec et la Colombie-Britannique se maintenaient en général entre 6 % et 8 %. Avec des variations comprises entre 3 % et 5 %, ce sont l'Ontario et les provinces des Prairies qui ont eu les plus faibles taux de chômage corrigés des variations saisonnières.

Il y avait 586,000 personnes en chômage durant les premiers six mois de 1973, soit 22,000 de moins que l'année précédente à la même époque. La diminution ne touche que les hommes, les femmes ayant connu une légère hausse de chômage. L'Ontario a été la seule région à enregistrer une variation notable, avec 20,000 chômeurs de moins. Les quatre autres régions ont signalé peu de changement. Le taux réel d'emploi au Canada pour les premiers six mois de 1973 a été de 6,4 %, contre 6,9 % pour la période correspondante de 1972.

Le chômage chez les jeunes a causé une certaine inquiétude au cours des dernières années et leur situation s'est nettement améliorée durant les premiers six mois de 1973. Le taux de chômage, corrigé des variations saisonnières, des jeunes de 14 à 24 ans est passé de 11,2 % en janvier à 9,1 % en juin, tandis que le nombre de personnes employées, corrigé des variations saisonnières, passait de 2,173,000 à 2,319,000.

Ce sont les provinces de l'Atlantique qui ont enregistré la plus forte hausse du taux d'emploi (6,6 %) durant la période qui nous intéresse, tandis que le Québec et la Colombie-Britannique marquaient chacune une progression de 5,4 %. L'Ontario et les Prairies, avec des hausses de 4,7 % et de 4,3 % respectivement, connaissaient également des augmentations notables. Ces données correspondent à l'accroissement percentuel de l'emploi au cours des six premiers mois de 1973, en comparaison avec la même période de 1972. En chiffres réels, l'augmentation du nombre d'emplois, durant cette période, a été de 150,000 en Ontario, de 118,000 au Québec, de 58,000 dans les Prairies, de 47,000 dans la région du Pacifique et de 40,000 dans les provinces de l'Atlantique.

L'expansion de l'emploi durant le premier semestre de l'année, en regard de la période correspondante en 1972, était bien répartie entre les plus fortes se

branches d'activité. Les hausses les plus fortes se sont manifestées dans le commerce de détail, le

¹ Les données statistiques sur l'emploi et le chômage sont tirées de l'Enquête sur la main-d'oeuvre de Statistique Canada.

Table des matières

Page	
1	Étude de la situation en Main-d'oeuvre et en Immigration
5	D. E. Foohey: Introduction à la Macro-économie ...
25	John Newark: Programme des initiatives locales, 1972-1973
29	Résumé de publications récentes
35	Appendice statistique

La *Revue de la main-d'oeuvre du Canada* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits importants qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue de la main-d'oeuvre du Canada*, Pièce U-718, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Les idées avancées sont propres aux auteurs de l'article et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Ministère.

Revue Canadienne

de la Main-d'œuvre

VOL. 6 NO. 3
TROISIÈME TRIMESTRE
1973



Main-d'œuvre et Immigration
Manpower and Immigration

VOL. 6 NO. 4
FOURTH QUARTER
1973

VOL. 6 NO. 4
FOURTH QUARTER
1973

Manpower and Immigration Main-d'œuvre et Immigration

MI12



Canada Manpower Review

Government
Publications

Fourth Quarter 1973

Manpower and Immigration
Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research
Robert K. Andras, Minister

OKX-3-0542
Req'n. 38434-73-30252
Printed by Mutual Press

Foreword

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of significant manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-718, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

Table of Contents

	Page
Review of Manpower and Immigration Developments	1
The Canadian Job Vacancy Survey: Its development, methodology and application	5
Canadian Occupational Forecasting Program	15
Abstracts of Recent Publications	19
Statistical Appendix	23

IMMIGRATION AND POPULATION TASK FORCE

The appointment of a special task force to review immigration policy and population was announced by the Minister of Manpower and Immigration, Robert Andras, on September 13, 1973. The chairman of the task force is Mr. R. M. Tait, on loan from the Department of External Affairs, with Mr. Fernand Renault, a Montreal journalist, as associate chairman. The task force is supported by a group of consultants and experts drawn from outside the government.

The Minister said that the present Immigration Act, written in 1952, is no longer an adequate instrument for shaping the future population of Canada. A new immigration policy that will meet Canada's needs for the rest of the century is urgently required. This new policy must be based on general agreement about the kind of Canada we want tomorrow. We must define well-founded objectives about the rate of population growth, its distribution between cities and rural areas and among the various regions, and the kind of social and cultural environment Canadians want.

The statement by the Minister posed some of the questions with which the task force will have to deal. One concerns the increasing reluctance of Canadians to have large families. With births levelling off, immigration seems likely to determine, more than heretofore, Canada's population size. At the same time, we are witnessing the consequences, good and bad, of population growth. A few of our big cities are getting bigger at the expense of rural areas and whole regions. If we want new immigrants, do we want them to continue to concentrate overwhelmingly in our big cities or do we want more of them to settle in areas where we need them most? Meanwhile, sources of immigration are changing and the traditional flow from the United Kingdom and Europe is slowing down while an increasing number of people from developing nations are anxious to settle here. It will be as important as ever to give careful consideration to the impact immigration streams may have on the balance between English and French-speaking Canadians and the multicultural fabric of Canada. Other questions relate to the reconciliation of longer term objectives with immediate realities of the labour market and to the special help extended the immigrant in integrating into Canadian society. There is also the important matter of Canada's international responsibilities: to assist the population and economic problems of the third world and to continue our well-established tradition of receiving political refugees. These questions, and many more, must be asked, but it will be difficult to find the right answers.

Decisions about our demographic future can be made only after a thorough process of consultation with all Canadians. Mr. Andras said that in the spring of 1974 a Green Paper will be published which will outline the many policy options available in the field of immigration, and the consequences of each. The summer of 1974 will be devoted to an intensive public discussion of the Green Paper in the form of submissions and briefs, and an immigration and population conference will be held under the auspices of the Department of Manpower and Immigration. The Minister has written to the provincial governments and to more than 100 organizations inviting them to

assist the department with this job. The aim is to present a forward-looking immigration policy in new legislation to be presented to Parliament as soon as possible.

REGISTRATION OF VISITORS AND ILLEGAL IMMIGRANTS

Under legislation passed by Parliament in July, persons living in Canada as visitors or illegal immigrants since November 30, 1972, were given the opportunity to adjust their status by registering with the Department of Manpower and Immigration. A 60-day grace period ending October 15 was provided for such persons to come forward and register with an Immigration centre. A total of 49,828 persons was registered, of whom an estimated 17,877 were dependants living in Canada and abroad. Nearly all were expected to be given landed immigrant status. Only applicants with serious criminal backgrounds or highly unusual problems were rejected. The breakdown of registrations by region was: Atlantic provinces, 4,169; Quebec, 8,003; Ontario, 27,133; Prairie provinces, 5,341; and British Columbia and the Territories, 5,182.

AGRICULTURAL MANPOWER

With buoyant employment conditions in the summer and fall of 1973, the problem of finding workers to harvest fruit and vegetable crops in Canada became particularly acute. Where Canadian labour was not available, foreign workers were again brought in on a temporary basis under federal-provincial Agricultural Manpower Agreements to assist in these seasonal jobs. Three of the larger movements carried on under these agreements are the Caribbean Seasonal Workers Program, the International Student Summer Exchange Program and the International Young Workers Employment Exchange Program. Many of these temporary workers were engaged in picking fruit, vegetable and tobacco crops in southwestern Ontario and for the first time, in 1973, Caribbean workers were employed in the apple harvest in Quebec. The federal-provincial agreements provided cost-sharing arrangements for the recruitment, training, transportation and accommodation of workers, as well as research into agricultural manpower needs. A total of 4,785 offshore workers were admitted for seasonal agricultural work in 1973.

Two new initiatives to reduce shortages of agricultural workers were put forward by Manpower and Immigration Minister Robert Andras at a federal-provincial conference on food supplies in Ottawa on September 27. The first proposal was for the establishment of a series of labour pools, to be known as "Peak Load Pools", throughout agricultural districts. The other suggestion was the setting up of a program to be called "Agriculture for Young Canadians" to draw more young men and women into farm jobs in the summer vacation period. A statement by Mr. Andras on agricultural manpower was delivered by Mr. John Manion, Assistant Deputy Minister,

Manpower, to the annual meeting of the Canada Agricultural Manpower Committee in Truro, Nova Scotia, on August 28, 1973. This message is given below:

"It is unusual, I know, for the Minister of Manpower and Immigration to speak direct to your Committee. However my concern for the problems of agricultural manpower in Canada, and my support of the important works of the Canada Agricultural Manpower Committee are such that I wish to emphasize them personally.

Rising food costs have focussed national attention on the problems of agriculture. We are all anxious to see farmers get a fair return for their work and investments. We are also determined to help farmers solve those problems, often beyond their control, which contribute to increased costs, or reduced quality of output. One of these factors undoubtedly is the supply of manpower available to the farmer, year-round or seasonally.

Several things have combined to make the problems of agricultural manpower of growing concern.

First, of course, is the set of socio-economic patterns familiar to us all: urbanization; mechanization; increasing variety of work options and increasing remuneration for non-farm work compared to farm work; reduction of the farm family workforce etc.

Second is the fact that some of our major crop areas are in the heart of major industrial areas in which unemployment is rapidly decreasing and wages rising.

Third, and most recent factor is that it appears that much casual farm labour has been performed by illegal immigrants or tourists to this country who had no right to take employment. Our introduction of employment visa controls is bringing many of these situations to light. In some cases, I am sorry to say, the desperate plight of the worker leads them to accept most unsatisfactory wages and working conditions. I have spoken out about this recently in the case of a small minority of farm employers, and I assure you that I intend to do the same when faced with similar conditions in any other industry.

Whatever the causes, agriculture needs manpower and I want to assure the vast majority of good Canadian farm employers of my determination to do whatever can be done to help them.

Before examining possibilities for new initiatives, it is only fair to emphasize the good work which has been done in this field. The federal-provincial Agricultural Manpower Agreements have been in force for some 30 years in Canada, and they have done much to provide quick effective communication and action on agricultural matters. Our joint advance planning and sharing of costs for such complete matters as: advertising and other promotional costs incurred in recruitment of agricultural manpower; research and development costs in surveys of recruitment, training needs, improvement in working and living conditions, and other matters relating to agricultural manpower; expenditures made in connection with the construction or improvement of housing for seasonal farm workers; the operation and supervision of camps for seasonal agricultural workers; the salaries and expenses of staff appointed by the province to assist CMCs in recruitment and

referral of workers to farm jobs; transportation expenses of workers and their families for work in agriculture; and other expenses related to facilitating the employment of workers in this industry, have generally permitted the solution of agricultural manpower problems, particularly those relating to seasonal farm labour.

Almost 400 Canada Manpower Centres across Canada stand ready to recruit farm labour and move workers to agricultural areas. Special seasonal CMCs are established in agricultural areas, where this is required. In 1973 we have set up 200 special student CMCs many of them in farming areas. We have enjoyed considerable success in referring student labour to farm jobs, and as I shall point out later, I am convinced that much more can be done to utilize this source of labour.

Although I have criticized some cases of poor living and working conditions for foreign workers, I am prepared to authorize the admission of suitable foreign workers in as large numbers as necessary to meet the need, provided the employers offer adequate wages and working conditions and Canadian workers are not available or willing to take the jobs in question. However, I will not hide my personal preference that every effort first be made to persuade Canadians and help them to take these jobs.

In 1966 we introduced the Caribbean Seasonal Workers Program which has grown from 280 workers in 1966 to an estimated 2,500 in 1973. Other foreign worker groups admitted to Canada for farm employment in Canada this year include: of the 2,861 young workers brought to Canada under the International Student Summer Exchange Program, an estimated 1,375 are engaged in agricultural work, of the 638 workers entering Canada under the International Young Workers Employment Exchange Program, a total of 410 are employed in agriculture, and an additional allotment of 500 named foreign workers was authorized for work in tobacco at a time of an anticipated shortage of workers for this harvest, for a grand total of 4,785 offshore workers admitted to Canada this year for seasonal agricultural work. This number is apart from the large number of named offshore workers admitted for this type of employment from other countries who did not enter Canada under recognized international programs or agreements.

In addition to the recruitment, transportation and placement services we provide for Canadian and offshore workers, we have made a major contribution to farm operators and workers under the Canada Manpower Training Program. In close co-operation with provinces this program has provided a growing variety, volume and quality of agricultural training and training for farmers leaving agriculture.

You are aware of the figures in your own provinces, but for Canada as a whole may I point out that

- overall costs of agricultural training done under the Canada Manpower Training Program have increased from \$3 million in 1968-69 to an estimated \$12 million in 1972-73;
- the number of courses has gone from 39 to nearly 200 over the same period;
- the number of trainee places has risen from 3,500 to over 20,000.

While much has been done to help solve agricultural manpower problems, much remains to be done:

- the industry itself, with our help must improve wages, working conditions, accommodation and the general attractiveness of agricultural work
- farm owners and managers require training in labour management practices.
- new methods must be found to organize the seasonal labour supply.

Again, farmers must help; they must learn to plan ahead and make use of the governmental agencies available to help them.

It is not my purpose today to give you a pep talk without offering any concrete suggestions. I would like to put before you the following ideas:

First, we are quite prepared to re-write the Agricultural Manpower Agreements in whatever ways we jointly see fit to provide more effective means of dealing with these problems.

We are willing and anxious to have the Federal-Provincial Manpower Needs Committees examine agricultural training needs in relation to other priorities and to assess the effectiveness of the training provided. It appears to me that a new emphasis is required on training of farm managers, youth, women.

For 1974 we are prepared to consider new ways of developing

high quality organized agricultural labour pools of student workers in which provision would be made for the accommodation, transportation, supervision and recreation of the young workers. I am convinced that for a modest but decent wage, Canadian youth are still prepared to do a day's work in the healthy atmosphere of a farm. Such projects have been successful before and can be again if farmers and governments are prepared to co-operate.

So far as foreign workers are concerned I shall not lessen my concern for their protection, but I am willing to enter discussions with countries other than the Caribbean to open up a larger flow of high quality supervised labour movements if these are needed.

We are doing our best to deal with the problems of seasonal farm labour demand in 1973. I am satisfied that no good farm employer will see his crops spoil for lack of help in 1973.

However there is every indication that with lessening unemployment and growing labour shortages in competing industries, we shall face similar or even more serious problems in 1974. If so, the time to deal with them is *not* in 1974 but now.

Now is when we must begin our planning and preparations. Farmers, farm organizations and governments must be alerted to the need for co-operation and advance planning. Your Committee has a leadership role in this important work, and I assure you of my personal support and that of my department, its people and its programs."

The Canadian Job Vacancy Survey: Its development, methodology and application

In 1964, in its First Annual Review, the Economic Council of Canada recommended that a comprehensive survey of job vacancies be undertaken in Canada. The Council made this statement:

"The lack of comprehensive data on job vacancies makes labour market analysis at the present time virtually impossible. Such analysis of labour market data is of crucial importance for the planning of vocational education programmes for prospective entrants into the labour force, for occupational training and re-training of persons already in the labour force, for business planning and for the purpose of enabling the manpower authorities to plan intelligently to meet expected labour surpluses and shortages."¹

In 1966, the newly formed Department of Manpower and Immigration obtained funds to finance a survey of job vacancies and entered into a contract with Statistics Canada to have such a survey carried out. The need in the Department was for job vacancy data by occupation at a detailed level for areas that might reasonably be considered labour market areas. This goal has been achieved, data now being produced for about 500 occupational groups for about 30 areas in Canada. Examples of these data are given later on with the discussion of their application.

Some aggregate information from this survey has been published. The data series begins in the middle of 1970, and presently covers a little more than a three-year span².

HOW THE DATA ARE OBTAINED

The data are compiled from a sample of all employers in Canada excluding family farms, domestic service in Canadian homes, fishing and trapping and the military. In all, about 90 per cent of paid worker employment in Canada is covered. Thus, complete information on job vacancies exists in nearly all the occupations normally considered when educational and vocational training is planned.

Those wishing a detailed description of the sample design are referred to the report entitled *Canadian Job Vacancy Survey 1972: Technical Appendix*³. In accordance with the usual practice in surveys, employers are classified by industry and location and random samples are drawn from these "strata" or classes. One major problem in the development of the Canadian Job Vacancy Survey was to identify the reporting units within the firms, that is, who in the firm really knows when a job vacancy exists. Many Canadian employer surveys use the "establishment" as a reporting unit. This proved to be unworkable for compiling hiring information, and "multi-establishment" firms were restructured into special reporting units from which job vacancy information could most easily be obtained. This restructuring process required two years to complete.

It might also be mentioned that this was the first survey in Canada designed to take advantage of modern computer facilities. The Canadian Job Vacancy Survey has both a mail phase and a personal interview phase. About 35,000

schedules are mailed to employers every two weeks. This mail phase is followed by personal interviews of a subsample of the employers sampled earlier primarily to check the quality of the responses and to increase the number of responding units. From the sample, a rather complicated estimating function produces estimates of job vacancies as well as an indication of the reliability of the estimates.

The system was designed to produce quarterly⁴ data by both occupation and industry. Emphasis in this paper is on the occupational data by location because of their obvious contribution to training programs. In the section below, the concept of a job vacancy as used in the Survey will be examined.

THE CONCEPT OF A JOB VACANCY IN CANADA

When the task arose of defining the concept of a job vacancy on which to base a regular survey, Canada drew heavily on development work carried out in the United States. Both countries in their respective surveys emphasized the "actively-seeking" criterion. Thus, a job vacancy does not necessarily come into being when an employee vacates a job. The employer could decide, for instance, to institute a minor reorganization at that time, shifting responsibilities or perhaps acquiring new equipment that would make it unnecessary to replace the worker. A vacancy does come into being in both countries, however, once the firm actively begins to seek a replacement from outside the firm through any form of search, such as through a government employment service, advertising or a private employment agency.

In Canada, the definition of a job vacancy is a vacant job for which recruiting action is being taken, that is open to workers from outside the establishment, that is currently available and has been vacant for the full reference day.⁵ Excluded are vacancies for employees on lay-off or on paid or unpaid absences, and jobs unoccupied because of industrial disputes.

Both Canada and the United States publish only the current vacancies, that is, job openings reported on the reference day with work to start immediately. While a distinction between a current vacancy and a vacancy for which work is to start at some future date is made in the Survey, the concept of the future-starting-date vacancy is difficult to measure with accuracy and these future-starting-date vacancies are not reported.

In Canada, there is the further condition that the employer must have taken recruiting action within four weeks prior to the reference day. This further restriction may exclude some genuine shortage vacancies. It was found in practice, however, that although employers might insist they would hire particular skills if such could be found, they were seldom prepared to give the exact number of workers required.

The surveys in both countries count the stock of vacancies on a particular reference day. In the United States, the reference day is the last working day of each month; in Canada it is

This paper was presented to the fifth congress of the International Association on Education and Vocational Guidance at Laval University, Quebec City, August 23, 1973 by Mrs. Jean Edmonds, Director of the Economic Analysis and Forecasts Branch.

The paper was prepared in the Statistics and Surveys Division under the direction of Mr. A. W. Oughtred, Acting Chief.

¹ Economic Council of Canada, *First Annual Review*, (Information Canada: Ottawa, 1964) p. 178.

² *Quarterly Report on Job Vacancies*, Statistics Canada, Cat. No. 71-002

³ Statistics Canada, Cat. No. 71-521

⁴ Monthly data are also produced and reported on an aggregate basis.

⁵ In Canada job vacancies of very short duration were excluded largely for operational reasons.

normally every second Friday. Thus, in Canada, the survey results are averaged to produce monthly and quarterly data which can be looked upon as representing the stock of job vacancies on an "average" day during the period.

The Canadian survey makes it possible to separate job vacancies for full-time from part-time and temporary⁶ employment. It is the full-time vacancies that will be considered here because of their greater relevance in determining training requirements.

There is one further group of job vacancies, the longer-term vacancies, that are separately identified in both the United States and Canada. These are vacancies that have been open for more than one month prior to the reference day. The interpretation of these full-time and longer-term concepts will be examined in conjunction with the data.

Another important difference between the survey in the United States and in Canada is that the Canadian survey is more comprehensive. The survey in the United States covers only the manufacturing sector, which employs about 25 per cent of non-agricultural manpower in that country. The Canadian survey covers about 90 per cent of paid workers. An opportunity therefore exists to do pioneering work in the application of job vacancy data to manpower requirements and vocational guidance in Canada.

APPLICATIONS OF THE DATA

The analysis of job vacancy data is still in its infancy. You can see from Chart 1-a how short the time span is. The trend lines based on the available data begin at the fourth quarter of 1970 and end at the fourth quarter of 1972. They show the trends for all occupations collectively for both full-time and longer-term job vacancies.

Chart 1-b presents longer-term vacancies as a proportion of full-time vacancies. This proportion has shown very little change over the period, indicating that the average length of search by employers has not increased and may have decreased. This would indicate that employers are not experiencing an increased degree of difficulty in finding suitable employees despite the recent rise in demand.

It is known that employment has expanded rapidly in the past two years, by 2.5 per cent in 1972 and 3.1 per cent in 1972, whereas the increase in 1970 was only marginal. Some of the upward trend in job vacancies is undoubtedly due to increased numbers of openings for new jobs. Part of the rise in job vacancies could also be due to increased labour turnover. We do not have a labour turnover survey in Canada and although this factor is undoubtedly present, the amount of increase in the stock of vacancies due to increased turnover is not known.

It is evident from the trends, nevertheless, that during the period of the survey an increasing number of job opportunities have been open to Canadians and that employers generally did not appear to be experiencing increased difficulty in finding suitable employees.

As a matter of interest, Chart 2 compares trends in job vacancies in the manufacturing industries in the United States and Canada. As can be seen, the trends have been similar in

the two countries during this short period. Looking more closely at a specific occupational group in Canada, Chart 3 shows all full-time and longer-term full-time job vacancies for architects and engineers in Canada. The demand for their skills has improved markedly since late 1971.

Information over such a brief span has little value for career guidance, but it does tell us that the opportunities for graduates in architecture and engineering were better in 1972 than in 1971. It could be inferred from the trend that opportunities are better still in 1973. However, for career guidance a much longer time horizon is necessary. The role job vacancy data will play in career guidance for highly qualified manpower is not clear at this time.

It should be mentioned in passing, that the Department of Manpower and Immigration is developing sophisticated techniques for making projections of employment by occupation. This will be greatly aided by a survey of employment by occupation currently being developed by Statistics Canada. These Projections will no doubt prove to be an extremely useful tool for career guidance in the future.

Chart 4 shows the market for technologists and technicians who provide support work for architects and engineers. These highly skilled people have enjoyed increased job opportunities in line with those in the professions. The sharp upward trend began for both groups in late 1971.

Chart 5 shows an even more fortunate group: accountants, auditors and other financial officers. This group has encountered increasing job opportunities from the beginning of the data series.

As was said earlier in this paper, job vacancy data were designed to be used in support of the operational programs of the Department. They will also contribute to occupational forecasting for CAREERS CANADA, a series of handbooks providing basic information on a wide range of Canadian occupations, designed for use by guidance counsellors in the school systems, in response to needs expressed by the provincial governments, and by counsellors in Canada Manpower Centres. Another important use is in the selection of immigrants who are given units of assessment for occupational demand in relation to the demand in Canada for the occupations in which they intend to work. Probably the most important use of job vacancy data is their application to the Canada Manpower Training Program. The data series from the Job Vacancy Survey is now beginning to provide a time horizon long enough to analyse the market situation for graduates from many of the skill courses under this and similar programs.

The next series of examples is presented to illustrate methods of interpreting job vacancy data regionally by occupation. Such regional analysis is most useful when done at a detailed level of occupation and on the spot. In recognition of this, a large field staff of economists, deployed across Canada, is engaged in the analysis of these and other labour market data.

Chart 6 shows the trends in job vacancies for mechanics and repairmen in the Province of Quebec. It should be recalled that these lines represent the trends in the stock of vacancies on any one day during the period. The actual number of vacancies filled during the time represented here would be much larger. The time horizon provided by the data is rather

⁶ A temporary job vacancy is an opening for a job that is expected to last less than one month.

short for this skilled group. The average number of vacancies for full-time employment on any one day has increased from about 300 in the third quarter of 1971 to about 1,200 in the third quarter of 1972.

At the present time, no data exist on employment by occupation other than those provided by the Decennial Census of Canada. As stated earlier, data of this type will be available more frequently when Statistics Canada completes the development of the Survey of Employment by Occupations.

In the interim, the judgment of Canada Manpower Centre counsellors responsible for the placement of mechanics and repairmen indicates that this increase in job vacancies is probably the result of both new job openings and increased turnover. As can be seen in the chart, longer-term job vacancies that are sometimes referred to as "hard-to-fill" vacancies have been trending upward almost in step with full-time job vacancies. In Quebec, these "hard-to-fill" vacancies represent a relatively high proportion of full-time vacancies, something in the order of 50 per cent. In Canada as a whole, the proportion is approximately 40 per cent. It would thus appear that employers in Quebec are experiencing difficulty in obtaining suitable employees, and judging from the "hard-to-fill" vacancies, this difficulty is becoming more widespread.

These data suggest that training of mechanics and repairmen could be increased in Quebec with a good chance that the graduates could find suitable employment. There are, of course, many other considerations when training is planned. This paper, however, is concerned with market prospects.

Chart 7 looks at the supply side of the labour market for machinery mechanics and motorized vehicle repairmen. This group is roughly equivalent to the mechanics and repairmen considered in Chart 6. (This rough comparison is necessitated by the recent changeover to the new Canadian Classification and Dictionary of Occupations from the former classification system.) The clients considered here are those registered at Canada Manpower Centres in the Province of Quebec who are seeking work in these trades. It will be seen that the trend is mainly downward, tending to confirm what has been indicated on the demand side. As demand rises, one would expect the supply to fall.

Chart 8 presents the market for stenography and typing occupations in the Province of Quebec. Job openings for this

group are increasing rapidly. The longer-term vacancies, however, are not increasing as rapidly. Their proportion to all full-time job vacancies is decreasing. This may indicate the present supply of stenographers and typists is adequate to meet the increased demand.

Chart 9 looks at the supply side. The numbers of clients without employment registered at Canada Manpower Centres in Quebec who are seeking work as stenographers and typists showed an upward trend during the period. This is possibly explained by increased movements into the labour force from outside the labour force in response to increase demand. For example, more housewives with, perhaps, obsolete skills may be drawn into the labour force. While the current market situation appears to indicate the existence of an adequate supply of qualified persons, training may still be required to better meet the skills demanded. A situation such as this requires continual analysis and monitoring.

Chart 10 shows what has been occurring in job openings for sewing machine operators in the Montreal area. The trend has been sharply upward until recently. Longer-term vacancies have been increasing and comprise a growing proportion of all full-time vacancies, indicating that employers have had increased difficulty in recruiting workers. However, there is a suggestion that this situation is easing.

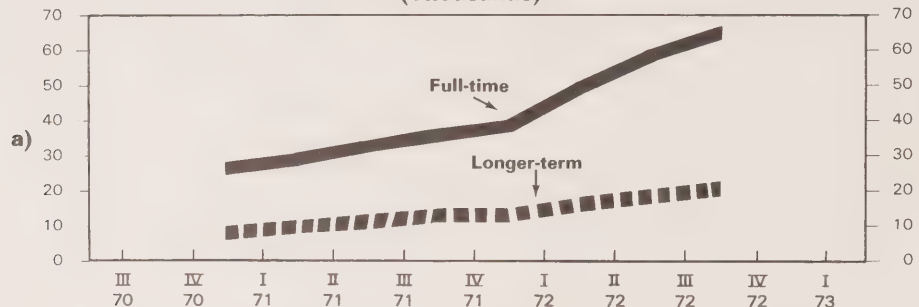
Chart 11 shows the trend on the supply side for sewing machine operators in Montreal. The supply had been trending downward, but recently appears to be rising again.

A knowledge of changes in wage rates would be useful in analyzing this occupation. The Job Vacancy Survey also collects data on minimum hiring wage rates, but the production of these figures is still in the developmental stage. It is expected that this information will serve as a useful adjunct in future analyses.

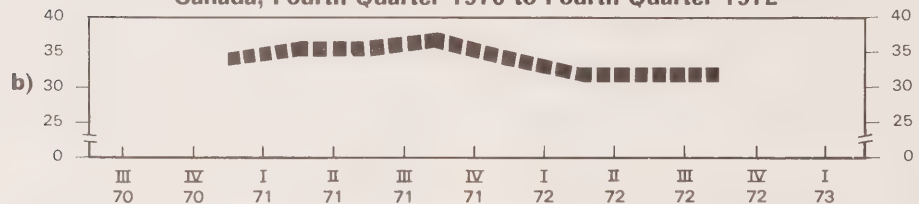
The examples above were chosen from the Province of Quebec since this Congress is being held here. Similar detailed data exist for about 500 occupations for approximately 30 geographic areas within Canada.

As was stated at the outset, the analysis of these data is in its infancy. Interpretation will become more rigorous as the data series lengthens and as experience is gained. With time, the Canadian Job Vacancy Survey is expected to make a very valuable contribution to knowledge about changes in occupational demand and thus to the planning of training and to vocational guidance in Canada.

CHART 1
Trends^a in Full-time and Longer-term Job Vacancies, Canada
Fourth Quarter 1970 to Fourth Quarter 1972
(Thousands)



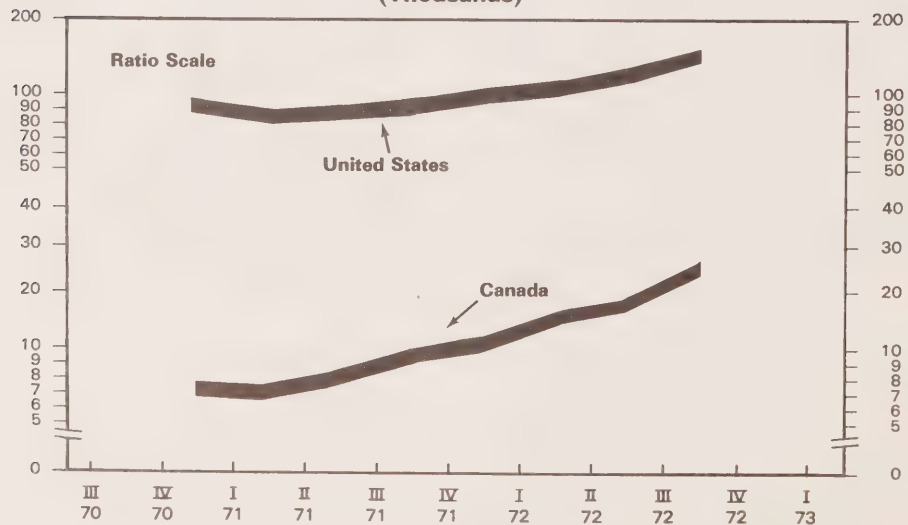
Longer-term Job Vacancies as a Percent of Full-time Vacancies
Canada, Fourth Quarter 1970 to Fourth Quarter 1972



^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey.

CHART 2
Trends^a in Job Vacancies in Manufacturing, United States and Canada,
Fourth Quarter 1970 to Fourth Quarter 1972
(Thousands)

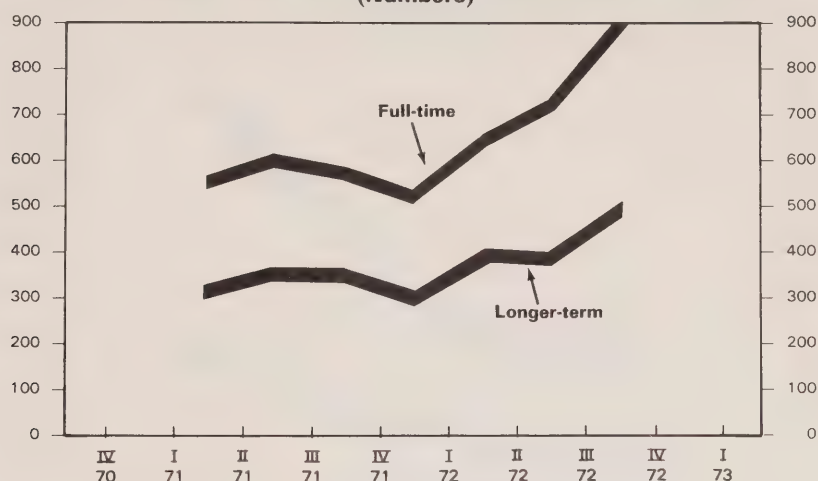


^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the third quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Sources: United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics,
 United States Job Vacancy Survey.

Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey.

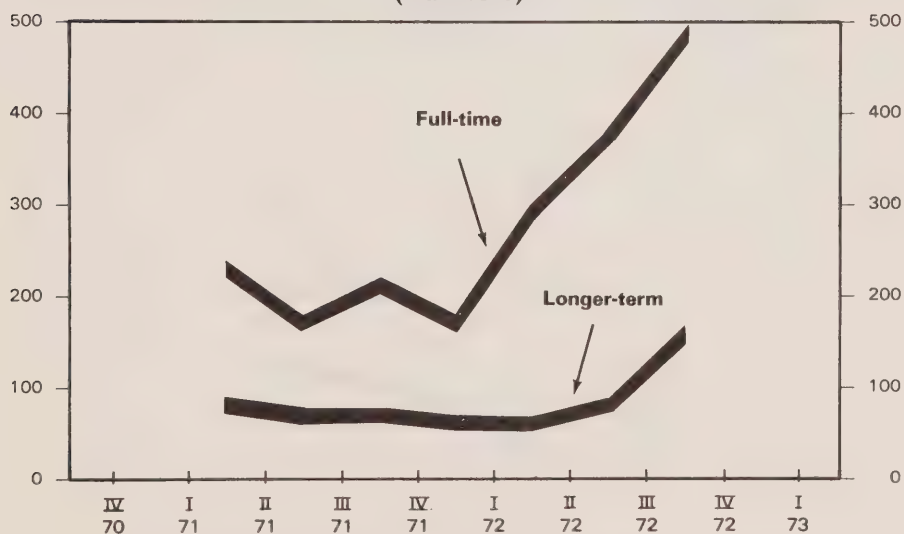
CHART 3
Architects and Engineers: Trends^a in Full-time and Longer-term Job Vacancies,
Canada, First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Numbers)



^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey.

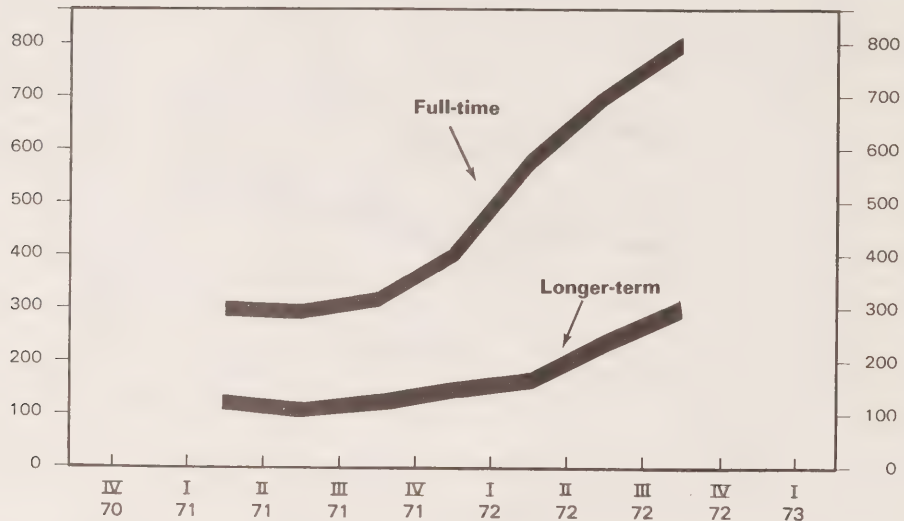
CHART 4
Architectural and Engineering Technologists and Technicians:
Trends^a in Full-time and Longer-term Job Vacancies,
Canada, First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Numbers)



^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey.

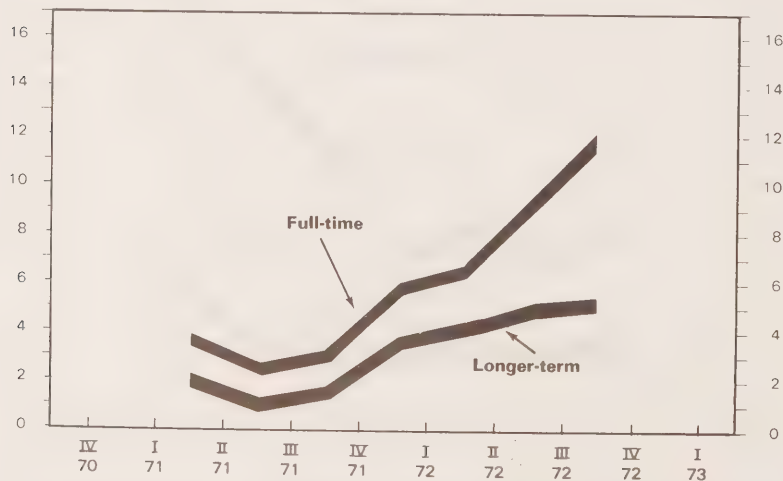
CHART 5
Accountants, Auditors and Other Financial Officers:
Trends^a in Full-time and Longer-term Job Vacancies,
Canada, First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Numbers)



^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey.

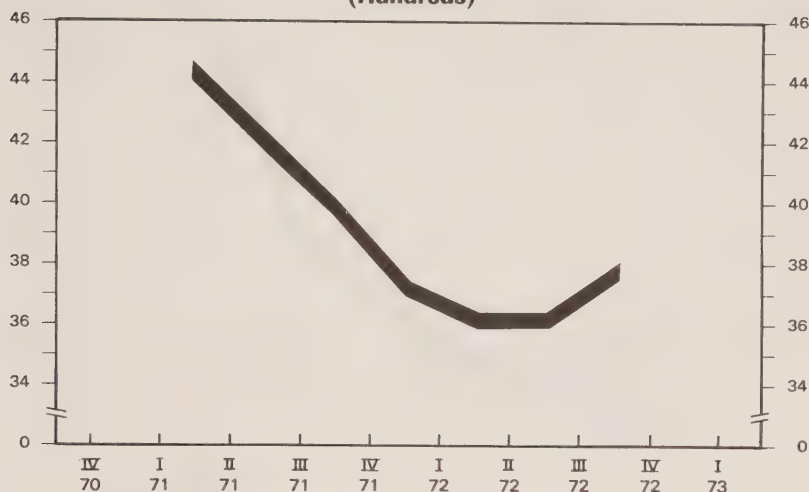
CHART 6
Mechanics and Repairmen: Trends^a in Full-time and Longer-term Job Vacancies,
Province of Quebec, First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Hundreds)



^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey.

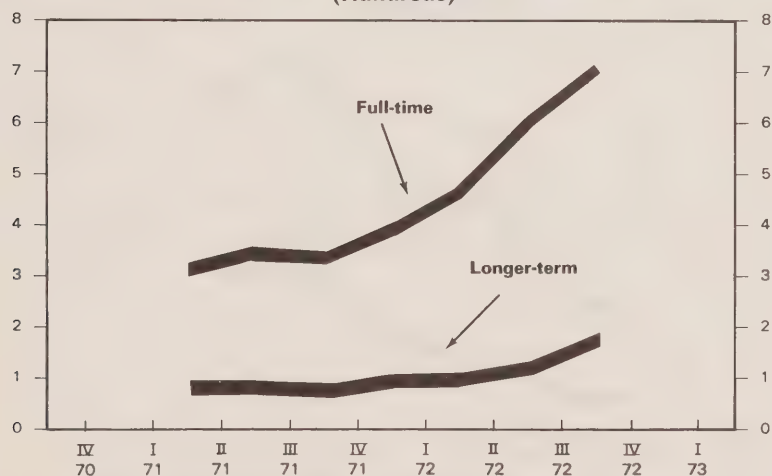
CHART 7
Machinery Mechanics and Motorized Vehicle Repairmen: The trend^a in Clients
without Employment Registered at Canada Manpower Centres,
Province of Quebec, First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Hundreds)



^a A trend line is a four quarter moving average based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Canada, Manpower and Immigration, Report of Registered Clients and Vacancies.

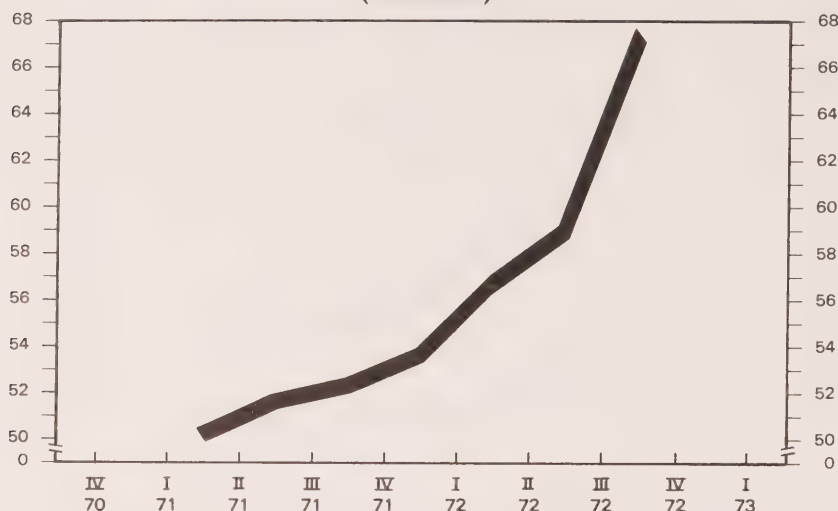
CHART 8
Stenographers and Typists: Trends^a in Full-time and Longer-term Job Vacancies,
Province of Quebec, First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Hundreds)



^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey

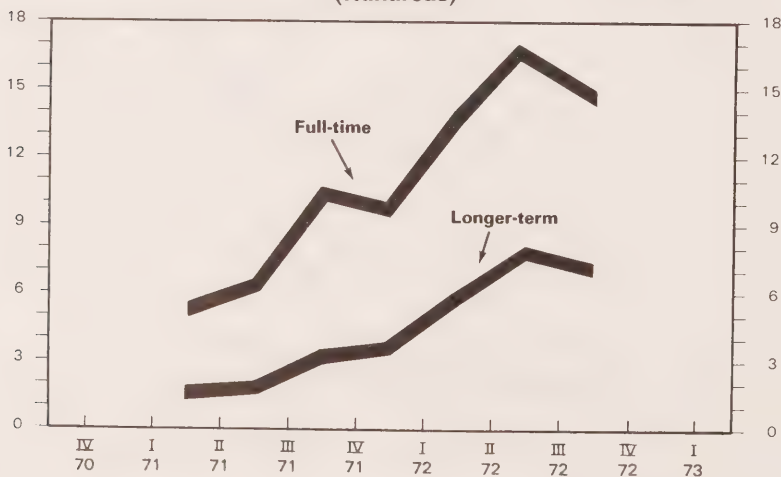
CHART 9
Secretaries, Stenographers and Typists: The trend^a in Clients without
Employment Registered at Canada Manpower Centres, Province of Quebec,
First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Hundreds)



^a A trend line is a four quarter moving average based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Canada, Manpower and Immigration, Report of Registered Clients and Vacancies.

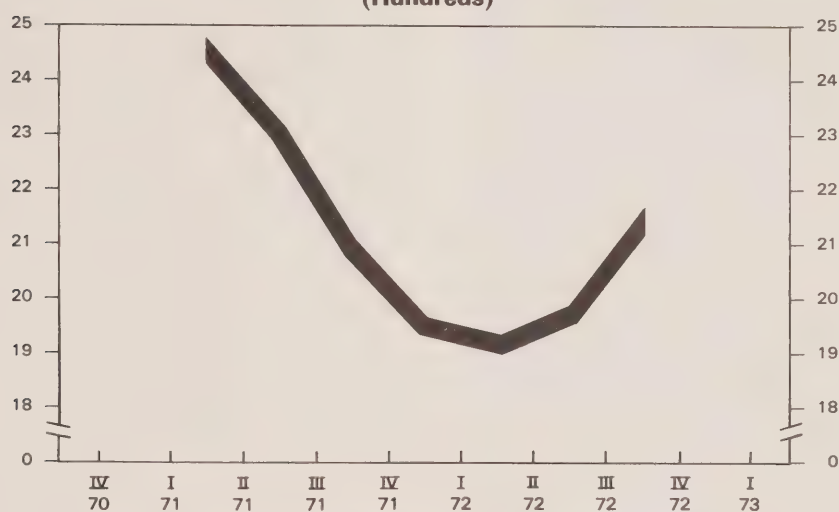
CHART 10
Sewing Machine Operators: Trends^a in Full-time and Longer-term Job Vacancies,
Montreal Management Area, First Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Hundreds)



^a Trend lines are four quarter moving averages based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Statistics Canada, Canadian Job Vacancy Survey.

CHART 11
Sewing Machine Operators: The trend^a in Clients without Employment
Registered at Canada Manpower Centres, Montreal Management Area, First
Quarter 1971 to Fourth Quarter 1972
(Hundreds)



^a A trend line is a four quarter moving average based on data from the fourth quarter of 1970 to the first quarter of 1973.

Source: Canada, Manpower and Immigration, Report of Registered Clients and Vacancies.

THE NEEDS OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION FOR OCCUPATIONAL FORECASTING

The Department of Manpower and Immigration must frequently take action, or make decisions about future action, that presume some knowledge of the outlook for employment in specific occupations in the short-term, medium-term, or long-term.

In the course of a single day, officers of the department, located in all labour market areas of Canada and elsewhere in the world, will:

- advise an employer or an industry group on the availability of workers for a new or existing operation;
- counsel a job-seeker in an obsolete occupation about his prospects in other lines of work;
- determine whether an intended immigrant has a sufficient chance of establishing himself and his family in Canada;
- discuss occupational opportunities at a high-school parents' night or in a university;
- move a job-seeker to a location where his chances of rewarding employment are enhanced;
- negotiate with a province to provide occupational training places the following year to meet manpower needs and improve an individual's prospects for long-term employment;
- negotiate a contract with an employer that will provide pre-employment or on-the-job training for present or potential workers in his establishment;
- enter into a Manpower Adjustment Agreement with an employer faced with technological change, which might otherwise result in layoffs;
- provide other government agencies (the Department of Indian Affairs and Northern Development, the Unemployment Insurance Commission, the Department of Regional Economic Expansion) with information about the employment consequences of present or proposed actions.

This is a representative rather than an extensive list.

Some reasons for the creation of the Department of Manpower and Immigration in 1966 were to bring together all of the federal agencies whose mandate required them to intervene directly in the labour market; to intervene more actively and purposefully than had been the case in the past; and to provide for the strategic planning and research necessary to ensure the best possible recognition of the consequences of such intervention.

It was apparent at that time (indeed, the Economic Council of Canada and other bodies dwelt on this point when recommending the establishment of the department) that not much was known, in an organized way, about the current functioning of the labour market in Canada. For example, there was no indicator of the demand for labour of a quality comparable to the Labour Force Survey which describes the

supply side. Still less was known about supply and demand in specific occupations. (How many welders are needed in Canada? How many are unemployed?) There were some attempts to describe and monitor the shortage of people in a few occupations, e.g. physicists, but these could not be related to the labour market as a whole.

There was not even an adequate means of describing occupations in terms that meant anything in the Canadian labour market. The Dictionary of Occupational Titles, developed in the United States, described occupations as they were performed in circumstances where craft development, physical environment, and applicable technology were sufficiently different from Canadian circumstances to make the dictionary imperfect as a means of identifying a Canadian job.

If in 1966 we knew little about the current labour market, we knew even less about the future, since all projections and forecasts of future events had to rest on accurate observation and analysis of the present and historic trends. Yet less than a year after the establishment of the department, two events occurred which made such knowledge not just desirable, but mandatory. The passage of the Adult Occupational Training Act committed the department to purchase occupational training for adults which would relieve occupational shortages and enhance their future prospects for rewarding employment. The adoption of new immigration regulations based the admission of immigrants, in part, on the demand in Canada for the occupation they intended to pursue.

More recently, the arrival on the labour market of the university graduates who are the products of the "baby boom" of the late 1940s and early 1950s has altered "the terms of trade" for university graduates, converting what was once a sellers' market into a buyers' market. The resulting underemployment and unemployment of highly qualified manpower has led to urgent demands from young people and their parents (and therefore from provincial departments of education and their guidance systems) for information about future occupational prospects before committing time and money to post-secondary education, and for occupational outlook information on which to base institutional planning. The Department of the Secretary of State, as the federal agency funding much of the expenditure based on these plans, has an equally acute interest in them. The Department of National Health and Welfare is also interested, as are the provinces, in the demand for, and likely availability of, health professionals to man the medicare system. And, of course, Canada Manpower Centres have an acute need for knowledge of occupational outlooks in their Job Information Centres, in the provision of occupational counselling to individuals and in the application of the Canada Manpower Training Program and the Canada Manpower Mobility Program. This need is expressed in continued demands for "labour market information" — not simply knowledge of the gross movements in the labour market and the general level of unemployment, but rather occupational information, both current and projected about specific geographic areas.

The Manpower Needs Committees, established under Section 13 of the Adult Occupational Training Act are voicing provincial demands for this information. Though provinces vary in this respect, most are now pressing the department to supply occupational forecasts which can be used in provincial planning of educational policy, and in joint planning, with the department for provision of training under the Adult Occupational Training Act. Since the Prime Minister, in a recent letter to provincial premiers, has identified the Manpower Needs Committees as the primary instrument of federal-provincial consultation on matters of employment and preparation for employment, it is necessary to provide the committees with the information they regard as essential to proper functioning.

Employers, too, are demanding more – and more specific – occupational information – partly because more employers and associations are beginning to do manpower planning, partly because current developments in federal and provincial labour legislation and collective bargaining practices are putting a premium on foresight, and partly because a combination of relatively high general unemployment and specific occupational bottlenecks (e.g., tomato-pickers, construction workers) has placed increasing emphasis on occupational analysis.

All these demands for occupational forecast information are swelling to a crescendo and the department – in co-operation with Statistics Canada is ready to respond. However, some of the most time-consuming, costly, and basic work has already been done. Shortly after its creation, the department, and Statistics Canada, began the development of the Canadian Classification and Dictionary of Occupations, with a view to having it applied to the 1971 Census. This was done. The CCDO is now the language used in occupational analysis and is the basis of communication about jobs in the Department of Manpower and Immigration in Canada and overseas.

The department contracted with Statistics Canada to develop and carry out a Job Vacancy Survey which would be the equivalent, on the demand side, of the Labour Force Survey. This also yields useful data.

In 1969 the department published *A Projection of Manpower Requirements by Occupation in 1975* (frequently referred to as the Ahamad Projections) which pioneered some of the methods of occupational forecasting applicable to the Canadian market.

The department was one of the founding members of the CANDIDE econometric model project and continues to be a functioning member of the CANDIDE community. The CANDIDE model will be used to project economic and industry variables, and the department has developed an occupational sub-model to project growth in occupational manpower requirements and replacement needs of 498 occupations on a provincial basis.

The department has developed, with Statistics Canada, a survey of industry by occupational distribution (the Occupational Employment Survey – OES).

The model development, the completion of the CCDO, the implementation of the OES in 1973, and the tabulation of the 1971 census (industry by occupation) data, together with

other work that has been completed in the past, provide a solid foundation for the launching of a comprehensive, frequently updated series of occupational projections.

Before describing what we are now able to do, it's worth a backward glance to see how we have been managing in the meantime.

While awaiting the development of the CCDO, the department has been using the third edition of the Dictionary of Occupational Titles of the United States Department of Labour, and developed a conversion system which is now being used to develop time series consistent with current (CCDO) usage. While awaiting the Job Vacancy Survey results, an Occupational Shortages Survey was developed and carried out through the Canada Manpower Centres. It takes into account not only shortages reflected in CMC operational data (unfilled vacancies), but also shortages in occupations known to exist in the area served by each of the Canada Manpower Centres. A network of regional and district economists has been working to learn more about the labour market. They have been monitoring and developing applications of the Occupational Shortages Survey (particularly for the identification of short-term forecasts of training needs); and have been working with provincial government economists, through the technical sub-committees of the Manpower Needs Committees, to make the most realistic forecasts possible of the occupational outlook. Headquarters economists specializing in some of the highly technical aspects of the work have been included in all these activities. This "human" system adds the necessary judgemental dimension to the formalized program which can now go into effect.

THE CANADIAN OCCUPATIONAL FORECASTING PROGRAM

The program is designed to meet the occupational forecast needs of the department, other federal departments, provincial governments and educational institutions. The program can be outlined in terms of the general forecasting output; the surveys involved; the planned improvement in forecasting technology; and its relationship to the highly qualified manpower program.

General Forecasting

The occupational forecasting will cover 498 occupations (the four-digit CCDO level) and will include the ten provinces. The occupational projections will also be made on a disaggregated industry basis. The net growth or decline in occupational requirements, together with estimates of replacement needs (job openings due to deaths or retirements) will be provided for all occupations. These forecasts will be updated in a continuing fashion on the basis of survey data, new information and model re-estimation. Initially, the major emphasis is on the demand side but work is proceeding to develop occupational supply data.

The output plans call for the completion of final-round projections by the end of 1974. These plans will be altered as

the department's vision of the future changes. This, of course, underlines the fact that this is an on-going program.

The occupational forecasts will be used to meet the needs outlined above by replacing or supplementing some of the methods of interpreting occupational demand now in use. They will also be used as the basis of CAREERS CANADA, a series of handbooks providing basic information on a wide range of Canadian occupations, designed for use by guidance counsellors in the school system.

Surveys Involved

A number of the surveys mentioned above are presently used in the Occupational Forecasting Program. Many of the more familiar surveys are also used in the development of the CANDIDE data base. However, to round out the data for the CANDIDE peripheral model and to obtain supplementary occupational data, the Department of Manpower and Immigration, in co-operation with the Government of Ontario, is now carrying out a Survey of Graduating Classes. The purpose of this survey is to provide sample findings relative to the characteristics of all new graduates, in order to ascertain initial employment patterns. This survey is in addition to the Occupational Employment Survey and Post-Censal Survey of Highly Qualified Manpower, carried out by Statistics Canada.

THE IMPROVEMENT OF FORECASTING TECHNOLOGY

While the present CANDIDE model and the manpower sub-model will be the backbone of the occupational projections, there is a continuing program to improve the forecasting technology. The department has a CANDIDE manpower working group arrangement with the CANDIDE project. The emphasis is on the disaggregation of the labour demand and the labour force blocks. New methods of projecting occupational demands and consumer supply of labour directly are also being explored as a supplementary project. The supply side of the labour market, particularly the changing supply of persons with differing education and skills, is an area of particular concern to the department and one which is receiving increasing attention.

THE HIGHLY QUALIFIED MANPOWER PROGRAM

The Highly Qualified Manpower Program involves both supply and requirement projections for occupations that require post-secondary education. The aim is to forecast either the shortage or the over-supply of people in various occupations. The highly qualified manpower projections supplement and expand the general occupational forecasts.

HEALTH MANPOWER OUTPUT OF CANADIAN EDUCATIONAL INSTITUTIONS,

by H. Rocke Robertson, J.F. Howing, and L.F. Michaud.
Association of Universities and Colleges of Canada, Ottawa,
1973. 180 pp. \$3.00

Continued improvement in the supply of workers in the medical and health care field can be looked for in the remainder of the 1970s, if plans of educational institutions across Canada are realized. A survey undertaken by the Association of Universities and Colleges of Canada indicated that these institutions intend to increase the numbers of their graduates in nearly every health discipline. This reflects not only an expansion in existing courses but also a burgeoning out into new specialties. The latter includes new technologies, such as nuclear medicine and biomedical engineering, and a host of new disciplines to provide training for a variety of assistants and technicians. Many of the new programs, however, involve only a relatively small number of student places. The bulk of the enrolment will remain in traditional fields such as nursing, medicine, dentistry and laboratory technology.

Questionnaires were sent by the AUCC to all institutions in Canada engaged in training medical and health personnel (64 universities, 69 colleges, 313 hospitals and several government departments). Information was requested on "output", which one assumes is roughly synonymous with graduations, by program from 1965/66 to 1971/72 and projections by year to 1981/82. Firm estimates of future output were given up to 1977/78. Information was received on 1,200 programs which were classified by the AUCC into 11 major categories and 56 sub-groups under a specially devised classification system.

Among the 11 major groupings, nursing services is by far the largest numerically. The five disciplines included under this heading are nurses (diploma), nurses (basic baccalaureate), psychiatric nurses, nursing assistants and health care aides. Nearly 17,000 graduates are looked for in nursing services by 1978 as against an actual figure of just over 14,000 in 1972. Projections for diploma programs in nursing, whose output was about 9,200 in 1972, were for a five per cent increase by 1978, as respondents were uncertain about the need to produce more diplomates. Nursing education at the diploma level, which had traditionally been given in hospitals, is being taken over by community or similar colleges in all provinces from Quebec west. For the basic baccalaureate program in nursing, offered at 22 universities, substantial increases in registrations are anticipated. Plans call for graduations in this group to more than double between 1972 and 1978. For nursing assistants who are given training in high schools, hospitals and colleges, a relatively modest expansion is looked for, from 4,400 in 1972 to nearly 5,000 in 1978. Projected output of health care aides showed the greatest relative increase between 1972 and 1978, going from 153 to 689. This program is confined to community colleges in

Ontario.

Firm plans of the 16 faculties of medicine which responded to the survey call for an increase in graduations of physicians and surgeons from 1,292 in 1972 to 1,742 in 1978. The number had increased steadily from a total of 881 in 1966. None of the reporting medical schools expressed concern about possible shortages of staff or qualified students, but the necessity of increasing preclinical and clinical facilities was noted. Specific mention was made of the need for developing facilities in community medicine, obstetrics and pediatrics. Several of the faculties indicated they now are approaching their optimal size. Most medical schools in Canada had less than 100 students per class, but in 1973 there were four that graduated more than 100 annually and one more than 200.

In the laboratory services category, the two largest disciplines are medical laboratory technology and radiological technology. For the former, a 20 per cent increase, from 1,105 to 1,322, is projected between 1973 and 1978. A strong trend in recent years has been for colleges to take over course work but hospitals to continue to provide practical training. Most colleges offer diploma courses, and two western universities have a four-year bachelor's program. Most employers require that job applicants in medical laboratory technology be eligible for membership in the Canadian Society of Laboratory Technologists. For radiological technicians, a rise in output from 617 to 681 between 1973 and 1978 was foreseen by the 29 hospitals and colleges that provide training in this discipline.

Six of the ten reporting dental schools thought that there was an urgent need for increasing the number of graduates in dentistry, and several mentioned the desirability of graduating an increased number of dental auxiliaries. The number of dentists trained annually by these institutions had grown from about 300 in 1966 to around 400 by 1973, and a further increase to nearly 500 was predicted by the end of the decade. More dental hygienists were judged to be needed but the ability to expand class size may be limited by a shortage of clinical facilities and a scarcity of teachers. For dental assistants, the 19 institutions offering this program have experienced a rapid increase in enrolment recently, and the rate of expansion will probably level off in 1974. New courses reported in the dental services group were public health dental assistants, dental nurses, and dental therapists. Each is offered at only one institution.

The remaining seven of the eleven major health services in the AUCC classification were administrative, dietary, mental health, ophthalmic and optometric, pharmaceutical, rehabilitation, and social services. With the exception of social workers, all these disciplines involved relatively small numbers of students. Graduates in social work were counted as being in the health care field, as about 25 to 30 per cent of graduates work in health care agencies. The 21 reporting institutions projected a rise in graduations from 800 social workers in 1972 to 1,300 in 1978. Also in the social services field, a rapid rise has taken place in child care and allied programs: 13 colleges now offer certificates or diplomas, and

one university offers a bachelor's degree. In Ontario an extensive program has been inaugurated to train mental retardation counsellors in two-year courses in community colleges. Sixteen institutions have offered or are still offering courses for medical records librarians, but the program has been or will be discontinued in five. A further 40 per cent increase in the number of medical record technicians was planned between 1973 and 1978, even though some respondents were uncertain about the need. A general increase was also anticipated in the training of medical secretaries, although some colleges reported difficulty in attracting students.

ADVANCE STATISTICS OF EDUCATION, 1973-74.

Education, Science and Culture Division, Statistics Canada, August 1, 1973. 39 pp. 75 cents.

This useful report of Statistics Canada, which is put out every fall, contains current estimates and forecasts of the principal statistics on education. From these figures, one can obtain a good general idea of the main developments under way in this field. In the 1973-74 report, five important trends are highlighted: 1) declining enrolment in elementary schools which will extend to secondary schools later in the seventies; 2) a complete slowdown in growth in university enrolment; 3) a changing demand for elementary and university teachers; 4) a reduction in the number of elementary and secondary schools, with the closing of smaller schools and the building of larger consolidated ones, and 5) a continued rise in expenditures on education.

The decline in the employment of teachers is one of the most significant developments in the labour market in Canada, since it reduces a major source of job opportunities for graduates of post-secondary schools. The report estimates the number of teachers in Canada in 1973-74 at 268,396, a drop of nearly 3,500 from the total two years earlier. A further decline to 261,850 by 1975-76 is predicted, making an over-all decrease of more than 10,000 jobs in this sector in the five-year period from 1971-72 to 1975-76. A breakdown between elementary and secondary school teacher employment is not given in the report, but since the decline in school enrolment has been confined to Grades 1 to 8 it can be assumed that the main impact has been at the elementary level.

According to this report, full-time university enrolment in Canada declined from 322,274 in 1972-73 to 317,780 in 1973-74. Among the reasons advanced to account for this are the weak market for arts graduates, especially in teaching; a switch by students to community colleges; and growing disillusionment with the value of a university degree. Statistics Canada estimated that the number of full-time teachers on university staffs dropped from 29,947 to 29,610 from 1972-73 to 1973-74. Little change in enrolment and teaching staffs in universities is expected in 1974-75 but a small rise is forecast for 1975-76.

Among non-university post-secondary institutions, which are mostly community colleges or junior colleges, enrolment has

been growing and is expected to continue to expand up to the 1975-76 academic year. Estimated enrolment in these institutions in Canada in 1971-72 was 173,763, and the forecast figure for 1975-76 is 212,100, or a rise of 22 per cent. The enrolment total in 1973-74 was placed at 191,300 or seven per cent above the previous year. These figures include students in university transfer programs, which make up a little less than a third of the total. The number of teachers enrolled in non-university post-secondary institutions is also expanding, with the 1973-74 total of 15,515 projected to 16,800 by 1975-76. Among the developments that influenced the student-teacher ratios used in making these estimates and forecasts were the absorption of teachers' colleges, which have a low student-teacher ratio, by universities and colleges; the integration of nursing (R.N.) schools, which traditionally have had even lower ratios, by community colleges and related institutions; and the raising of student-teacher ratios because of financial considerations.

Total projected expenditures on education in Canada will increase by 34 per cent from \$7.6 billion in 1970-71 to \$10.2 billion in 1974-75. The rate of annual increase, however, is slowing down. It was nearly nine per cent in the first year and has been projected at six to seven per cent in the last two years.

POPULATION PROBE,

by Lorna R. Marsden. The Copp Clark Publishing Co., Toronto, 1972. \$4.95 paperback.

In this book Dr. Marsden, who is director of research for the Population Research Centre in Toronto, makes a plea for the development of a population policy for Canada. The author does not attempt to say what the content of such a policy should be but rather confines her study to a discussion of the problems and issues involved in developing a policy. The six chapters in the book deal with the need for a comprehensive policy; Canadian law and population policy; attitudes of Canadians to population growth and family planning; population statistics; ramifications of a comprehensive policy; and the field for positive action. It may be noted that in September 1973, Manpower and Immigration Minister Robert K. Andras announced that an immigration and population policy review was being undertaken that would lead to the publication of a Green Paper and subsequent public discussion of these questions before a new Immigration Act is introduced.

Dr. Marsden has similarly proposed a national debate on population issues as a preliminary to the development of a population policy. Changes in population affect many aspects of our everyday life, such as education, employment, housing and social services. The author proposes that the effects of population growth or decline on these and other matters be studied and discussed. This would lead to greater information and improved public understanding of the issues involved. As Dr. Donald A. Chant of the University of Toronto stated in the introduction to this book, everyone has a different viewpoint on what the ideal population for Canada is. To environmentalists, such as Dr. Chant, there are already too many people in

Canada. Others may think that the population is badly distributed and becoming too concentrated in urban areas. A prevalent view is that population growth is desirable because it brings economic and social benefits. Although no final answers are possible, a national consensus can be achieved which takes all these views into account.

Much of Dr. Marsden's study is concerned with the determinants of population change – fertility rates, mortality rates and immigration. It is noted that attitudes of Canadians are changing and that smaller families now are preferred. There is greater public support for family planning but some issues, such as abortion, remain highly controversial. Questions about mortality are not contentious – everyone is in favour of reducing death rates, and the two main areas of concern are infant mortality and adult deaths resulting from accidents or disease. Immigration is the most precise tool of population policy, and Dr. Marsden would like to see immigration tied in more closely with foreign policy, external aid, and humanitarian considerations. With regard to world population problems, the author agrees that even the most liberal Canadian immigration policy would have no significant impact on over-population.

A particular problem for Canada lies in the division of legislative powers between the federal government and the provinces. Population as such is not mentioned in the British North America Act, and most areas of administration affected by population changes involve both levels of government. A high degree of federal-provincial co-operation in population-related measures will therefore be required. Dr. Marsden suggests that the federal authority should be paramount in the population field, since an overview is required to see how different parts of the country are affected. Canada is also required at times to take a stance internationally on population questions, through its participation in such organizations as the United Nations.

EDUCATION AND JOBS: CAREER PATTERNS AMONG SELECTED CANADIAN SCIENCE GRADUATES WITH INTERNATIONAL COMPARISONS,

by A.D. Boyd and A.C. Gross. Special Study No. 28, Science Council of Canada, June 1973, Information Canada, Ottawa. 139 pp. \$2.25

This study presents the findings of a mail survey of honours chemistry and honours physics graduates from the class

years 1954, 1959 and 1964. The questionnaire was designed to obtain information on their education, employment and utilization. In their evaluation of the education they received, this sample of graduates praised the rigour of their training and the depth given to their major field of study but would have liked more flexibility and freedom in their undergraduate programs. Graduate school was seen as an appropriate place for specialization. At first sight, the employment patterns of these graduates confirm the traditional view of honours graduates as future academicians, since almost one-third of the total were on the staffs of universities and colleges. But an equally large proportion function as physical scientists, with the remainder in high school teaching, managerial and other occupations. Most respondents considered their education and jobs well matched, but a substantial majority stated that a shorter period of academic training would have sufficed.

With regard to future labour market trends, the study reports that although continued growth is expected in most fields, the total demand for and supply of scientific manpower in the seventies will be more in balance than in the sixties. There will probably be a shortage of the kinds of jobs that scientists have traditionally held and there will no longer be a labour market clearly favouring employees and new entrants. To mention just one key change, a high proportion of science graduates will have to reorient themselves – away from teaching at the university level and basic research in government toward positions in industry, high schools and international organizations.

The conclusions of the study offer suggestions for high school students thinking of taking a university course in science. It is recommended that such students should seek counselling and information from a wide variety of sources, including officials of government and industry, professional associations and practising scientists. Potential science graduates should be encouraged to combine several specialties rather than concentrating on a narrow field. An intense pursuit of two or three areas should equip them for various types of employment and allow greater latitude for new interests which may develop later. Students should consider the advantages of a break in their science education following completion of their first degree. This would provide them with an opportunity for work experience, facilitate their choice of a career, and possibly encourage future scientists to work in areas now deprived of their expertise.

Statistical Appendix

- Table 1 – Total Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1968–1973
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada
Manpower Centres, 1968–1973
- 3 – Referrals by Region, Canada Manpower
Centres, 1968–1973
- 4 – Placements by Region, Canada Manpower
Centres, 1968–1973
- 5 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program by Region,
1972–1973
- 6 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program by Major
Course Group, 1972–1973
- 7 – Immigration to Canada by Intended
Occupational Groups, 1973
- 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected
Occupations, Canada, 1972–1973
- 9 – Labour Force Statistics, Canada,
1968–1973
-

Table 1TOTAL REGISTRATIONS RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971						
January	313,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
February	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
March	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
April	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
May	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
June	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
July	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
August	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
September	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
October	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
November	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
December	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
1972						
January	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
February	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
March	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
April	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
May	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
June	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
July	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
August	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
September	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
October	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
November	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
December	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 2

VACANCIES NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971						
January	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
February	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
March	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
April	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
May	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
June	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
July	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
August	108,829	9,906	22,811	42,727	18,080	15,305
September	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
October	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
November	88,096	9,127	20,103	37,142	11,299	10,425
December	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972						
January	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
February	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
March	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
April	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
May	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
June	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
July	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
August	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
September	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
October	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
November	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
December	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037

Vacancies for casual placements are not included.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 3

REFERRALS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971						
January	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
February	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
March	117,625	9,873	24,641	48,549	18,828	15,734
April	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
May	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
June	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
July	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
August	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
September	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
October	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
November	160,736	12,639	40,176	67,199	21,967	18,755
December	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
1972						
January	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
February	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
March	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
April	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
May	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
June	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
July	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
August	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
September	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
October	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
November	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
December	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 4

PLACEMENTS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971						
January	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
February	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
March	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
April	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
May	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
June	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
July	88,762	10,354	17,950	34,943	13,601	11,914
August	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
September	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
October	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
November	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
December	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972						
January	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
February	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
March	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
April	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
May	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
June	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
July	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
August	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
September	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
October	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
November	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
December	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651

Casual placements, which are placements in jobs of a duration of one week or less, are not included.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1972-73¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
 BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-73¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,025	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7
**IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1973**

<i>Intended Occupational Groups</i>	<i>1st Quarter</i>	<i>2nd Quarter</i>
	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE		
Managerial, Administrative	998	1,472
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	1,240	1,842
Social Sciences and Related	234	296
Religion	86	77
Teaching	513	598
Medicine and Health	764	1,355
Artistic, Literary, Performing Arts	265	357
Sport and Recreation	19	20
Clerical	2,154	3,597
Sales	656	1,079
Service	1,638	2,484
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	506	869
Fishing, Hunting, Trapping	6	11
Forestry and Logging	18	33
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	27	33
Processing	296	507
Machining	808	1,429
Fabricating, Assembling and Repairing	1,893	3,424
Construction	994	1,910
Transport Equipment Operating	161	273
Material — Handling	75	143
Other Crafts and Equipment Operating	89	163
Others	599	1,127
TOTAL	14,039	23,099
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE		
Wives	4,166	7,021
Children	6,075	11,060
Fiancé or Fiancée	135	215
Students (18 and over)	764	1,203
Others	1,109	1,947
TOTAL	12,249	21,446
GRAND TOTAL	26,288	44,545

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS,
CANADA 1972-73

Occupational Category	1972			1973	
	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	46,200	79,000	70,200	66,500	79,000
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	1,700	2,600	2,400	2,700	3,000
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	1,400	3,400	2,600	3,500	3,600
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	1,100	1,200	1,200	1,000	1,800
MEDICINE & HEALTH	2,600	2,700	3,200	2,900	4,000
Nursing, therapy & related fields	2,000	2,000	2,200	2,200	3,400
CLERICAL & RELATED	7,100	10,700	9,500	10,300	11,100
Stenographic & typing	2,900	3,900	3,300	3,400	4,300
Bookkeeping, account-recording & related	1,300	2,000	1,600	1,700	1,500
SALES	6,000	7,800	8,500	6,700	6,600
Sales, commodities	3,400	4,900	4,500	4,600	4,500
Sales, services	2,400	2,400	3,700	1,700	1,900
SERVICE ¹	5,400	11,300	7,400	7,800	10,800
Food & beverage preparation & related	2,100	4,900	2,500	3,400	4,900
FORESTRY & MINING	1,800	2,900	3,900	3,100	4,000
PROCESSING	2,400	4,200	2,700	3,000	4,000
MACHINING & RELATED	1,800	3,900	5,200	4,700	5,100
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	7,900	16,200	13,000	11,600	12,600
Mechanics & repairmen, except electrical	3,500	4,200	5,400	4,100	4,400
CONSTRUCTION TRADES	2,400	4,800	4,500	3,100	5,300
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	1,800	2,100	2,000	2,300	2,400
Motor transport operating	1,500	1,900	1,800	2,200	2,100
MATERIAL-HANDLING & RELATED	1,500	3,100	2,200	1,900	2,600
OTHERS	1,400	2,200	1,900	2,000	2,200

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Table 9**LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1968-73**

<i>Date</i>	<i>Population 14 and over</i>	<i>Labour Force</i>	<i>Participation Rate</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Unemployment Rates</i>	
						<i>Actual</i>	<i>Seasonally Adjusted</i>
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1971							
January	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4
February	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.4
March	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3
April	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7
May	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3
June	15,372	8,859	57.6	8,308	551	6.2	6.3
July	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2
August	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3
September	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9
October	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5
November	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6
December	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3
1972							
January	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
February	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8
March	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0
April	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8
May	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2
June	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2
July	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3
August	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7
September	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1
October	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9
November	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6
December	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.5
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.4
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.2
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.3
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.2
August	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.5
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	6.0
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.8

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Tableau 9
DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1968-1973

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage	Réels	Désaisonnalisés
------	------------------------------	----------------------	--------------------------	--------	------------	-----------------	-------	-----------------

1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—	—
1970	15,16	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—	—
1971	15,222	8,336	54.8	7,668	668	8.0	6.4	6.4
Février	15,254	8,352	54.8	7,677	675	8.1	6.4	6.4
Mars	15,283	8,336	54.5	7,686	650	7.8	6.3	6.3
Avril	15,309	8,396	54.8	7,737	659	7.8	6.7	6.7
Mai	15,344	8,627	56.2	8,084	543	6.3	6.3	6.3
Juin	15,372	8,859	57.6	8,308	551	6.2	6.3	6.3
Juillet	15,408	9,068	58.9	8,554	514	5.7	6.2	6.2
Août	15,436	8,972	58.1	8,517	455	5.1	6.3	6.3
Septembre	15,465	8,622	55.8	8,188	434	5.0	6.9	6.9
Octobre	15,493	8,698	56.1	8,251	447	5.1	6.5	6.5
Novembre	15,522	8,652	55.7	8,149	503	5.8	6.6	6.6
Décembre	15,547	8,655	55.7	8,125	530	6.1	6.3	6.3
1972	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.8	5.8
Février	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0	6.0
Mars	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	5.8	5.8
Avril	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.2	6.2
Mai	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.2	6.2
Juin	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.3	6.3
Juillet	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.7	6.7
Août	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	7.1	7.1
Septembre	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.9	6.9
Octobre	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.6	6.6
Novembre	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.8	6.8
Décembre	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9	5.9
Février	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.5	5.5
Mars	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.4	5.4
Avril	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.2	5.2
Mai	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.3	5.3
Juin	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.2	5.2
Juillet	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.5	5.5
Août	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	6.0	6.0
Septembre	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.8	5.8
Octobre								

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *La main-d'œuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8
POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,
CANADA, 1972-1973

Profession

	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre
TOUTES PROFESSIONS	46,200	79,000	70,200	66,500	79,000
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	1,700	2,600	2,400	2,700	3,000
TRAVAILLEURS DES SCIENCES NATURELLES, TECHNIQUES ET MATHÉMATIQUES	1,400	3,400	2,600	3,500	3,600
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	1,100	1,200	1,200	1,000	1,800
PERSONNEL MÉDICAL ET TECHNICIENS DE LA SANTÉ	2,600	2,700	3,200	2,900	4,000
Personnel spécialisé et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	2,000	2,000	2,200	2,200	3,400
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	7,100	10,700	9,500	10,300	11,100
Sténographes et dactylographes Employés de comptabilité et travailleurs assimilés	1,300	2,000	1,600	1,700	1,500
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA VENTE	6,000	7,800	8,500	6,700	6,600
Vendeurs de biens de consommation Vendeurs de services	2,400	4,900	4,500	4,600	4,500
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES SERVICES ¹	5,400	11,300	7,400	7,800	10,800
Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons et les services connexes	2,100	4,900	2,500	3,400	4,900
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET MINEURS	1,800	2,900	3,900	3,100	4,000
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	2,400	4,200	2,700	3,000	4,000
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS CONNEXES	1,800	3,900	5,200	4,700	5,100
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA FABRICATION, LE MONTAGE ET LA RÉPARATION	7,900	16,200	13,000	11,600	12,600
Mécaniciens et réparateurs TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	3,500	4,200	5,400	4,100	4,400
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS	1,800	2,100	2,000	2,300	2,400
Personnel d'exploitation des transports routiers	1,500	1,900	1,800	2,200	2,100
CONTRMAÎTRES DE MANUTENTION-NAIRES ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	1,500	3,100	2,200	1,900	2,600
AUTRES	1,400	2,200	1,900	2,000	2,200

¹ Ne comprends pas les services ménagers
Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada

Tableau 7
IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(PRÉVUES), 1973

Groupes Professionnels		
	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre
DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	n°	n°
Directeurs, Administrateurs	998	1,472
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques	1,240	1,842
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	234	296
Membres du clergé	86	77
Enseignants	513	598
Personnel Médical, techniciens de la santé	764	1,355
Professionnels des domaines artistique et littéraire	265	357
Spécialistes des sports et loisirs	19	20
Personnel Administratif	2,154	3,597
Spécialistes de la vente	656	1,079
Spécialistes des services	1,638	2,484
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs	506	869
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs	6	11
Travailleurs forestiers et bûcherons	18	33
Mineurs, carriers, foreurs de puits	27	33
Industries de transformation	296	507
Usineurs	808	1,429
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	1,893	3,424
Travailleurs du bâtiment	994	1,910
Exploitation des transports	161	273
Maintenance	75	143
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	89	163
Autres	599	1,127
TOTAL	14,039	23,099
NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE		
Épouses	4,166	7,021
Enfants	6,075	11,060
Fiancées ou fiancés	135	215
Étudiants (18 ans et plus)	764	1,203
Autres	1,109	1,947
TOTAL	12,249	21,446
TOTAL GÉNÉRAL	26,288	44,545

Source: Bulletin trimestriel de l'Immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE
 FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA, PAR GROUPES
 IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1973¹
 (Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
	n°	n°	n°	n°	n°
1972					
Janvier	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
Février	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
Mars	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
Avril	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
Mai	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
Juin	26,356	10,114	3,473	12,140	629
Juillet	23,063	8,055	3,611	11,201	196
Août	21,786	7,607	3,456	10,443	280
Septembre	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
Octobre	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
Novembre	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
Décembre	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
Janvier	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Février	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Mars	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
Avril	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
Mai	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
Juin	24,608	7,605	3,526	12,633	844
Juillet	23,649	7,756	3,425	12,240	228
Août	21,993	7,322	3,380	11,025	266
Septembre	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.
 Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 5
NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1973¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1971	45,300	4,208	9,296	20,092	7,124	4,580
Janvier						
Février	39,631	3,377	9,577	16,246	5,240	5,191
Mars	45,154	4,630	10,450	17,249	6,313	6,512
Avril	51,535	5,034	11,340	19,756	8,083	7,322
Mai	77,888	9,548	16,937	30,275	11,313	9,815
Juin	90,012	9,870	21,443	33,740	13,318	11,641
Juillet	88,762	10,354	17,950	34,943	13,601	11,914
Août	79,472	7,826	16,920	31,635	11,535	11,556
Septembre	82,087	6,904	18,885	33,087	10,900	12,311
Octobre	64,798	5,816	15,937	24,982	8,419	9,644
Novembre	62,068	5,662	13,316	27,095	7,963	8,032
Décembre	74,302	7,569	14,999	27,527	10,515	13,692
1972						
Janvier	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Février	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
Mars	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
Avril	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
Mai	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
Juin	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
Juillet	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
Août	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
Septembre	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
Octobre	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
Novembre	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
Décembre	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Juin	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651

Les placements temporaires, c'est-à-dire les placements dans les emplois d'une semaine ou moins ne sont pas inclus.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1971	110,424	8,518	22,396	50,383	18,283	10,844
Janvier	110,156	9,097	24,726	46,078	17,408	12,847
Février	117,625	9,873	24,641	48,549	18,828	15,734
Mars	131,597	11,118	25,768	52,682	22,099	19,930
Avril	168,979	15,965	34,796	69,227	26,877	22,114
Mai	192,532	15,742	39,576	81,394	32,300	23,520
Juin	177,940	16,709	33,923	71,970	31,924	23,414
Juillet	171,408	12,852	36,329	70,011	29,656	22,560
Août	175,408	12,280	36,243	73,644	29,113	24,128
Septembre	146,068	11,362	31,206	59,365	23,266	20,869
Octobre	160,736	12,639	40,176	67,199	21,967	18,755
Novembre	149,606	11,613	32,440	58,812	22,543	24,198
Décembre	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Janvier	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
Février	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
Mars	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
Avril	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
Mai	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
Juin	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
Juillet	210,917	15,448	40,290	89,976	35,990	29,813
Août	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
Septembre	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
Octobre	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
Novembre	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
Décembre	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Janvier	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Février	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Mars	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Avril	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Mai	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juin	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Juillet	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
1973						

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1971	61,846	5,618	12,465	27,598	9,724	6,441
Février	54,741	4,614	12,789	22,148	8,169	7,021
Mars	64,011	6,274	14,144	23,435	11,464	8,694
Avril	77,167	7,855	16,054	29,965	13,161	10,132
Mai	108,374	11,523	23,784	42,704	17,089	13,274
Juin	123,293	11,645	27,376	49,438	20,460	14,374
Juillet	108,193	11,682	22,915	41,990	17,415	14,191
Août	108,829	9,906	22,811	42,727	18,080	15,305
Septembre	108,306	9,067	24,573	43,117	16,099	15,450
Octobre	85,387	7,536	20,228	33,516	12,874	11,233
Novembre	88,096	9,127	20,103	37,142	11,299	10,425
Décembre	85,754	7,480	18,676	33,108	12,578	13,912
1972	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
Janvier	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
Février	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
Mars	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
Avril	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
Mai	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
Juin	118,747	10,736	25,076	46,153	19,702	17,082
Juillet	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
Août	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
Septembre	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,969
Octobre	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
Novembre	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
Décembre	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Janvier	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Février	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Mars	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Avril	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Mai	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juin	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Juillet	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037

Les vacances d'emplois temporaires ne sont pas inclus.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 1

NOMBRE TOTAL D'INSCRIPTIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1971	3,13,131	30,673	69,597	137,852	40,126	34,883
Janvier	228,118	24,133	55,219	82,538	35,582	30,646
Février	255,880	25,226	59,937	98,554	36,911	35,252
Mars	268,985	28,961	66,534	106,898	34,717	31,875
Avril	338,775	25,283	86,910	130,096	61,614	34,872
Mai	305,061	29,010	83,965	111,913	43,161	37,012
Juin	259,057	25,098	58,744	101,942	39,999	33,274
Juillet	250,688	21,033	63,263	94,106	38,220	34,066
Août	288,870	24,031	74,105	105,094	40,674	44,966
Septembre	275,511	25,772	71,530	94,623	40,978	42,608
Octobre	312,339	30,719	75,166	108,421	45,527	52,506
Novembre	276,938	29,920	67,070	94,620	42,096	43,232
Décembre	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
Janvier	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
Février	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
Mars	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
Avril	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
Mai	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
Juin	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
Juillet	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
Août	27,021	23,847	76,256	112,256	41,230	41,463
Septembre	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
Octobre	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
Novembre	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
Décembre	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Janvier	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Février	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Mars	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Avril	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Mai	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juin	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
Juillet	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Août						

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Appendice statistique

Tableau 1 – Nombre total d'inscriptions par	
région, Centres de Main-d'œuvre	
du Canada, 1968-1973	
2 – Nombre de vacances signalées par	
région, Centres de Main-d'œuvre	
du Canada, 1968-1973	
3 – Nombre de présentations par région,	
Centres de Main-d'œuvre du Canada,	
1968-1973	
4 – Nombre de placements par région,	
Centres de Main-d'œuvre du Canada,	
1968-1973	
5 – Nombre de stagiaires à plein temps dans	
des établissements de formation,	
Programme de formation de la	
Main-d'œuvre du Canada, par région	
1972-1973	
6 – Stagiaires à plein temps dans des établis-	
sements de formation, Programme de	
formation de la Main-d'œuvre du Canada,	
par groupes importants de cours,	
Canada, 1972-1973	
7 – Immigration au Canada par groupes	
professionnels (prévues), 1973	
8 – Postes à plein temps vacants, certaine	
profession, Canada, 1972-1973	
9 – Données sur la population active, Canada,	
1968-1973	

scientifiques. Pour ne mentionner qu'un seul changement notable, une grande proportion de scientifiques devront sans doute se réorienter et au lieu d'enseigner dans les universités ou de se consacrer à la recherche pour le gouvernement, ils devront travailler au service de l'industrie, dans les écoles secondaires ou dans les organisations internationales. Les conclusions de cette étude offrent des suggestions pour les élèves des écoles secondaires qui pensent opter pour les sciences au niveau de l'université. Il leur est recommandé de chercher conseil et de s'informer auprès des représentants du gouvernement et de l'industrie, des associations professionnelles et des scientifiques praticiens. Les diplômés des sciences en herbe devraient être encouragés à combiner plusieurs spécialités plutôt qu'à se spécialiser étroitement dans un seul domaine. Une étude poussée dans deux ou trois branches devrait les aider à choisir un type d'emploi divers, et leur laisser la latitude de diriger par la suite leur intérêt dans d'autres domaines. En outre, les étudiants devraient envisager d'interrompre leurs études scientifiques pour quelque temps, dès l'obtention de leur diplôme du premier cycle; ils en tireraient plusieurs avantages car ils pourraient acquérir une expérience de travail, et seraient mieux préparés au choix d'une carrière. Ce serait aussi un bon moyen d'encourager les futurs scientifiques à s'orienter vers les domaines dans lesquels les experts font aujourd'hui défaut.

avaient reçue; dans cet échantillon, les diplômés apprécient la rigueur de leur formation et l'étude approfondie du sujet choisi, mais ils auraient aimé bénéficier d'une plus grande souplesse et de plus de liberté dans les programmes du premier cycle universitaire. Ils estiment qu'il est bon que la spécialisation ait lieu au deuxième cycle. A première vue, le type d'emplois de ces diplômés confirme l'idée traditionnelle que l'on se fait des diplômés qui se spécialisent et qui peuvent prétendre à devenir érudits; en effet, sur l'ensemble, un tiers enseignent dans les universités ou collèges. Mais une proportion égale d'entre eux ont des postes de scientifiques et les autres se consacrent à l'enseignement dans les écoles secondaires, ou ont des postes de direction ou autres. La plupart des questionnés s'accordent à trouver que les postes qu'ils ont correspondent à leurs diplômes mais une majorité importante a fait remarquer qu'une période d'étude plus courte eût été suffisante. En ce qui concerne les tendances du marché de la main-d'œuvre, l'étude signale que, bien que l'on s'attende à une expansion continue dans la plupart des domaines, la demande et l'offre totales de scientifiques dans les années soixante-dix devraient mieux s'équilibrer que dans les années soixante. Il y aura probablement pénurie dans la catégorie d'emplois que les scientifiques détiennent par tradition, et le marché de la main-d'œuvre ne favorisera plus nettement les employés et les nouveaux arrivants nantis de diplômes

distribution et la population se trouve trop concentrée dans les zones urbaines. Un autre point de vue qui prévaut est qu'il est souhaitable de voir la population augmenter, et qu'une telle augmentation entraîne des avantages économiques et sociaux. Il n'est donc sans doute pas possible de trouver une solution définitive au problème, tout au moins, peut-on arriver à une solution qui tienne compte de tous ces points de vue. Une grande partie de l'étude de Mme Marsden cherche à déterminer quels sont les facteurs à l'origine des changements de la population: taux de fertilité, taux de mortalité et immigration. On note aussi un changement d'attitudes chez les Canadiens qui préfèrent désormais les familles moins nombreuses. Si le planning familial remporte l'assentiment d'une plus grande fraction du public, par contre l'avortement reste l'objet de chaudes controverses. En ce qui concerne la mortalité, l'opinion est bien sûr unanime et tous s'accordent à vouloir réduire le taux de mortalité. Dans ce domaine, les deux principaux sujets de préoccupation sont la mortalité infantile et les morts d'adultes par accident ou maladie. L'immigration est l'instrument le plus précis au service d'une politique démographique et Mme Marsden voudrait voir se créer des liens plus étroits entre la politique étrangère, l'aide extérieure et les considérations humanitaires d'une part, et l'immigration d'autre part. Enfin, en ce qui concerne les problèmes ayant trait à la population mondiale, l'auteur est d'avis que la politique d'immigration canadienne la plus libérale n'aurait aucune conséquence significative sur le surpeuplement.

La division des pouvoirs législatifs entre le gouvernement fédéral et les provinces pose un problème particulier au Canada. L'Acte de l'Amérique du Nord britannique ne mentionne rien sur la population et la plupart des domaines administratifs liés aux changements démographiques relèvent des deux paliers de gouvernement. Il faudra par conséquent qu'en matière de politique de population, il y ait un fédéralisme haut degré de coopération entre le gouvernement fédéral et les provinces. Mme Marsden suggère que le gouvernement fédéral ait la main haute sur la politique démographique, car la question doit être vue dans son ensemble si l'on veut juger de la manière dont celle-ci peut se répercuter dans les différentes parties du pays. En outre, le Canada est appelé, de par sa participation à des organisations comme les Nations Unies, à prendre position sur le plan international, sur cette question.

FORMATION ET EMPLOI DES SCIENTIFIQUES —

DÉROULEMENT DES CARRIÈRES DE CERTAINS
DIPLOMÉS CANADIENS ET ÉTRANGERS, par A. D. Boyd et
A. C. Gross, Étude spéciale No 28, Conseil des sciences du
Canada (juin 1973), Information Canada, Ottawa, 139 p.
Prix: \$2.25

Cette étude présente les conclusions d'une enquête par correspondance sur les bacheliers avec spécialisation en physique et chimie diplômés des promotions de 1954, de 1959 et de 1964. Le questionnaire a été conçu pour renseigner sur leur éducation, leur emploi et la contribution de leurs diplômes dans leur carrière. On a demandé à ces diplômés de donner une appréciation de l'éducation qu'ils

normales qui comptent une proportion faible d'enseignants par rapport aux étudiants ont été absorbées par les universités et collèges; ensuite de l'intégration des écoles d'infirmeries reconnues (où traditionnellement le rapport élèves-professeurs était encore plus faible) aux collèges communautaires et autres établissements connexes, et enfin de l'augmentation du nombre d'élèves par professeurs, imposée par des raisons d'économie.

On prévoit que les dépenses totales consacrées à l'éducation au Canada marqueront une augmentation de 34 p. 100 et alors qu'elles étaient en 1970-1971 de 7,6 milliards de dollars, elles seront de 10,2 milliards en 1974-1975. Cependant, le taux de cette augmentation annuelle est en légère régression; dans la première année de cette période, il était de près de 9% et d'après les projections, il devrait être de 6% à 7% pour les deux dernières années considérées.

POPULATION PROBE, par Lorna R. Marsden. The Copp
Clark Publishing Co., Toronto, 1972. \$4.95 en livre de
poche.

L'ouvrage de Mme Marsden, directrice de la recherche du Centre de Recherche sur la population à Toronto, est une plaidoirie en faveur de l'établissement d'une politique de la population au Canada. L'auteur ne cherche pas à définir le contenu d'une telle politique mais se contente d'évoquer les problèmes qu'implique le développement d'une telle politique. Les six chapitres qui composent cet ouvrage traitent de la nécessité d'adopter une politique englobant tous les aspects de la question, de la politique et de la législation canadiennes relatives à la population, des attitudes des Canadiens face à l'accroissement de la population et au planning familial, des études démographiques, des ramifications d'une politique intégrée et du champ d'action éventuel. On notera à ce propos qu'en septembre 1973, le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, Monsieur Robert K. Andras, a annoncé qu'une étude sur la politique de l'immigration et de la population était entreprise dont les conclusions seraient publiées dans un "livre vert". Les questions qu'elle soulève feront ensuite l'objet de débats publics qui précéderont l'introduction de la nouvelle Loi sur l'immigration.

Mme Marsden propose elle aussi qu'avant d'élaborer une politique démographique, les problèmes relatifs à la population fassent l'objet de discussions préliminaires au niveau national. Après tout, les changements démographiques ne se répercutent-ils pas sur toutes sortes d'aspects de la vie quotidienne tels que l'éducation, l'emploi, le logement et les services sociaux? L'auteur propose que les effets de l'accroissement ou du déclin de la population sur toutes ces questions et sur quelques autres fassent l'objet d'études et de discussions. On réunirait ainsi une plus grande information et le public comprendrait mieux les problèmes qui se rattachent à la question. Comme le déclare M. Donald A. Chant, de l'Université de Toronto, dans sa préface, chacun a un point de vue différent sur ce que devrait être idéalement la population du Canada. Pour les spécialistes de l'environnement, tels que M. Chant, le Canada est déjà trop peuplé. Pour d'autres, il s'agit plutôt d'un problème de

dentaires diplômés. Le nombre de dentistes formés chaque année dans ces établissements est passé d'environ 300 en 1966 à environ 400 en 1973. D'ici la fin de la présente décennie, on pense que leur nombre atteindra 500. Il semblait aussi nécessaire de former davantage d'hygiénistes dentaires, mais cette expansion éventuelle paraît être entravée par la pénurie de cliniques dentaires et par la rareté des enseignants. Quant aux assistants dentaires, les 19 établissements qui offrent un programme de formation dans cette spécialité ont enregistré depuis peu une augmentation du nombre d'inscriptions; il semblerait cependant que cette expansion doive atteindre son plateau en 1974. Parmi les nouveaux cours signalés dans le groupe des services dentaires, nous les assistants dentaires de la santé publique, les infirmières dentaires, et les thérapeutes dentaires. Chacune de ces nouvelles spécialités ne s'enseigne qu'à une seule école.

Parmi les sept autres groupes de la classification des services de santé de l'Association, l'administration médicale, la diététique, la psychothérapie, l'ophtalmie et l'optométrie, la pharmacie, la rééducation et les services sociaux. A l'exception des travailleurs sociaux, toutes ces disciplines n'attirent qu'un nombre relativement peu élevé d'étudiants. On considère ces travailleurs sociaux diplômés comme exerçant dans le domaine de la santé, car 25 à 30% d'entre eux travaillent dans des organismes sanitaires. Les 21 établissements consultés prévoient une augmentation du nombre de travailleurs sociaux diplômés qui devraient passer de 800 en 1972 à 1,300 en 1978. Dans le domaine des services sociaux, une augmentation rapide a eu lieu dans les soins à l'enfance et programmes connexes: 13 collèges décroient des diplômes ou des certificats dans ce domaine et une université prépare au baccalauréat. L'Ontario vient d'inaugurer un programme complet de formation destiné à préparer les conseillers pour retards mentaux. Les cours sont donnés dans les collèges communautaires et durent deux ans. Seize établissements préparaient les bibliothécaires des archives médicales, mais dans cinq d'entre eux, ces cours ont été supprimés ou vont bientôt l'être. Entre 1973 et 1978, une augmentation de 40% est prévue parmi les techniciens des dossiers médicaux, mais certains des établissements questionnés étaient incertains sur les besoins en formation dans ce domaine. On s'attend aussi à une augmentation du nombre d'inscriptions aux cours de secrétariat médical, bien que certains collèges aient signalé qu'il était difficile d'attirer les élèves.

STATISTIQUE DE L'ENSEIGNEMENT — ESTIMATIONS

1973-1974

Division des sciences, de l'éducation et de la culture,

Statistique Canada, 1^{er} août 1973. 39 p. Prix: 75 cents.

On jugera sûrement utile ce rapport que Statistique Canada publie chaque automne et qui donne les estimations et les prévisions courantes sur les statistiques principales se rapportant à l'éducation. A partir de ces chiffres, on peut se faire une bonne idée d'ensemble de l'évolution de la situation dans ce domaine. Dans le rapport de 1973-1974, il ressort cinq tendances importantes: 1) baisse du nombre

d'inscriptions dans les écoles primaires, qui se répercutera vers la fin de la présente décennie au niveau des écoles secondaires; 2) ralentissement très net de l'accroissement des inscriptions au niveau de l'université; 3) changement dans la demande d'enseignants dans les écoles primaires et les universités; 4) réduction du nombre d'écoles primaires et secondaires du fait de la fermeture des petites écoles et leur fusionnement en unités plus importantes; 5) augmentation régulière des dépenses consacrées à l'éducation.

La baisse de l'emploi parmi les enseignants est l'un des traits les plus significatifs du marché du travail du Canada; cette situation enlève une des principales sources de débouchés aux enseignants diplômés du postsecondaire. Leur nombre en 1973-1974 est tombé à 268,396 soit près de 3,500 de moins qu'en 1971-1972. On prédit que cette baisse continuera et que pour l'année 1975-1976 leur nombre descendra à 261,850, soit en cinq ans une baisse de plus de 10,000 emplois dans ce secteur (de 1971-1972 à 1975-1976). Le rapport ne donne pas la ventilation entre l'enseignement primaire et secondaire, mais étant donné que la baisse la plus sensible concerne les inscriptions de la première à la huitième année, on peut en déduire que c'est au niveau des écoles primaires que les enseignants ont été le plus touchés. Selon ce rapport, le nombre des inscriptions dans les universités des étudiants à plein temps en 1972-1973 était au Canada de 322,274, et il est descendu en 1973-1974 à 317,780. Diverses raisons ont été invoquées pour rendre compte de cette situation: faible demande sur le marché du travail de diplômés universitaires es arts, notamment dans l'enseignement; la préférence accordée aux collèges communautaires, et une désillusion croissante chez les étudiants sur la valeur réelle des titres universitaires. Statistique Canada estime que le nombre d'enseignants universitaires à plein temps qui était de 29,947 en 1972-1973 est descendu à 29,610 pour l'année universitaire 1973-1974. On ne pense pas que l'année universitaire 1974-1975 amène beaucoup de changements, ni dans le nombre d'inscriptions ni dans celui de professeurs, par contre on prédit une légère augmentation pour 1975-1976.

Parmi les établissements postsecondaires autres que les universités, c'est-à-dire principalement les collèges communautaires et les C.E.G.E.P., le nombre des inscriptions est en augmentation et l'on pense que cette expansion se poursuivra jusqu'en 1975-1976. Au Canada, le nombre des inscriptions dans ces établissements était en 1971-1972 de 173,763 environ et pour 1975-1976 on prévoit qu'il atteindra 212,100, soit une augmentation de 22 p. 100. Le nombre d'inscriptions total prévu pour 1973-1974 était de 191,300, soit 7 p. 100 de plus que l'année précédente. Dans ces chiffres l'université qui représentent un peu moins du tiers du total. Le nombre d'enseignants des établissements du postsecondaire autres que les universités est aussi en expansion; en 1973-1974, il est de 15,515 au total, et d'ici 1975-1976 il devrait, selon les projections, atteindre 16,800. Pour faire ces estimations et ces prévisions sur le nombre d'enseignants par rapport au nombre d'étudiants inscrits, il a fallu tenir compte de plusieurs changements; tout d'abord du fait que les écoles

LES DIPLOMÉS EN SCIENCE DE LA SANTÉ DES
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT DU CANADA, par
H. Locke Robertson, J.F. Howing et L.F. Michaud.
Association des universités et collèges du Canada, Ottawa
1973. 180 p. Prix: \$3.00

Si les établissements d'enseignement du Canada mettent leurs programmes en pratique, on peut s'attendre à une amélioration continue jusqu'à la fin de la décennie de l'offre de travailleurs dans le domaine médical et dans celui de la santé. Telles sont les conclusions tirées de l'enquête menée par l'Association des universités et collèges du Canada, qui indique que la tendance des établissements qui se consacrent à la formation médicale est d'augmenter le nombre de leurs diplômés dans pratiquement toutes les disciplines. Cette expansion se reflète non seulement dans les cours existants, mais aussi dans les nouvelles spécialités que l'on voit fleurir: techniques nouvelles, telles la médecine nucléaire et le génie bio-médical, ou nouvelles disciplines qui assurent la formation d'assistants et de techniciens de toutes sortes. Il faut remarquer cependant que les places, pour ces nouveaux programmes, sont souvent relativement peu nombreuses. La plus grosse partie des étudiants s'inscrivent donc aux cours traditionnels tels que les cours d'infirmières, la médecine, la chirurgie dentaire et les cours de technicien de laboratoire. L'Association a fait un sondage auprès de tous les établissements du Canada qui se chargent d'assurer la formation du personnel médical et du personnel de santé (soit 64 universités, 69 collèges, 313 hôpitaux et plusieurs organismes gouvernementaux). Les questionnaires portaient sur la "production", c'est-à-dire sur le nombre approximatif de diplômés, pour chaque programme pendant les années 1965-1966 à 1971-1972, ainsi que sur les prévisions annuelles de 1973-1974 à 1981-1982. Des estimations sûres ont été fournies sur la production future, jusqu'en 1977-1978. L'information ainsi recueillie concernait 1,200 programmes qui ont été classifiés par l'Association d'après un système de classification spécialement mis au point aux fins de l'enquête en 11 groupes principaux et en 56 sous-groupes.

Parmi les 11 grands groupes, les services d'infirmières sont de loin les plus nombreux. Les cinq disciplines incluses dans cette rubrique sont les infirmières (diplômées), les infirmières (baccalauréat de base), les infirmières psychiatriques, les infirmières auxiliaires et les aides-infirmières (santé). Près de 17,000 diplômées devraient sortir de ces établissements avec un diplôme d'infirmière d'ici 1978, alors qu'en 1972 on n'en comptait qu'un peu plus de 14,000. En ce qui concerne les programmes conduisant au diplôme d'infirmière, pour lesquels on enregistrerait en 1972 une production d'environ 9,200 diplômées, les projections indiquent une augmentation de 5% d'ici 1978, et les questionnés ne se sont pas prononcés sur la nécessité de produire davantage de diplômées dans cette branche. Les études d'infirmière, pour le diplôme, qui étaient assurées traditionnellement dans les hôpitaux sont

prises en charge par les collèges communautaires et les collèges au Québec et à l'Ouest de cette province. Quant au programme de baccalauréat de base en science infirmière offert dans 22 universités, on prévoit une forte augmentation des inscriptions. D'après les plans établis, entre 1972 et 1978, le nombre de diplômées devrait plus que doubler. En ce qui concerne les infirmières auxiliaires qui reçoivent leur formation dans les écoles secondaires, les hôpitaux et les collèges, on s'attend à une expansion relativement modeste: en 1972, leur nombre est de 4,400 et devrait passer à 5,000 en 1978. D'après les projections sur la production relatives aux aides-infirmières (santé), ce sont elles qui devraient connaître l'augmentation relative la plus importante entre 1972 et 1978 et passer de 153 à 689. Ce programme est limité aux collèges communautaires de l'Ontario.

Les plans définitifs de 16 facultés de médecine, questionnées au cours de ce sondage, entraîneraient une augmentation du nombre des médecins et chirurgiens diplômés qui, de 1,292 qu'il était en 1972, passerait en 1978 à 1,742. Ce chiffre est en augmentation régulière depuis 1966, où il était alors de 881. Dans aucune des réponses fournies par ces établissements d'enseignement médical, on n'a semble s'inquiéter d'une pénurie possible de personnel ou d'étudiants qualifiés, mais par contre on a fait remarquer qu'il faudrait augmenter le nombre d'aménagements hospitaliers ou pré-hospitaliers. On a mentionné spécialement la nécessité d'accroître les services de médecine sociale, d'obstétrique et de pédiatrie. Plusieurs des facultés ont fait remarquer qu'elles étaient parvenues à leur point de développement optimum. La plupart des écoles de médecine du Canada comptent moins de 100 étudiants par classe, mais en 1973, quatre d'entre elles comptent plus de 100 diplômés par an et l'une, plus de 200. Dans les services de laboratoire, les deux catégories les plus importantes sont les techniciens des laboratoires médicaux et les techniciens en radiologie. En ce qui concerne la première de celles-ci, on prévoit qu'entre 1973 et 1978, il y aura une augmentation de 20% et que le nombre de diplômés passera de 1,105 à 1,322. Ces dernières années, les collèges ont eu de plus en plus tendance à prendre en charge les cours théoriques, mais les hôpitaux continuent à assurer la formation pratique. La majorité des collèges préparent aux diplômés, et deux universités de l'Ouest ont un programme de baccalauréat de 4 ans. La plupart des employeurs demandent aux laborantins et laborantines qui se présentent pour trouver un emploi de technicien de laboratoire médical, d'être admissibles à la Société canadienne des techniciens de laboratoire. Quant aux techniciens en radiologie, les 29 hôpitaux et collèges qui assurent la formation dans cette discipline prévoient une augmentation des étudiants entre 1973 et 1978, et leur nombre devrait passer de 617 à 681. Sur les dix écoles dentaires questionnées, six étaient d'avis qu'il existait un besoin urgent d'augmenter le nombre de dentistes diplômés, et plusieurs ont mentionné qu'il serait souhaitable de préparer un plus grand nombre d'assistants

système où viennent s'intégrer notamment les économistes de l'Administration centrale spécialisés dans les aspects hautement techniques du travail.

Ce système "humain" est actuellement en place pour permettre au programme formel de progresser grâce au "jugement" qu'il permet d'apporter.

PROGRAMME DES PRÉVISIONS RELATIVES AUX PROFESSIONS CANADIENNES

Le programme est conçu pour répondre aux besoins du Ministère, des autres ministères fédéraux, des gouvernements provinciaux et des établissements d'enseignement, en matière de prévisions relatives aux professions. On peut décrire le programme en considérant les données générales des prévisions; les enquêtes concernées; le perfectionnement de la technique de la prévision; la relation avec le programme de la main-d'œuvre hautement qualifiée.

DONNÉES GÉNÉRALES

On fera des prévisions pour 498 professions (groupes de 4 chiffres de la C.C.D.P.) dans les dix provinces. Les prévisions seront également réparties par activité économique. On donnera la croissance nette ou la baisse nette des besoins en postes vacants à la suite de décès ou de retraites) pour toutes les professions. Ces prévisions seront constamment remises à jour à partir des données des sondages, de nouveaux renseignements ou d'une réestimation du modèle. Au départ, nous traiterons surtout de la demande sur le marché de l'emploi, mais nous faisons actuellement des recherches pour fournir des données sur l'offre également. Selon le plan de travail, les projections finales seraient terminées à la fin de 1974. Ce plan sera modifié à chaque changement de perspectives du Ministère. Il s'agit donc d'un programme continu.

Lorsque nous pourrions disposer des prévisions relatives aux professions, nous les utiliserons pour répondre aux besoins déjà mentionnés, en remplaçant ou en apportant un complément aux méthodes d'interprétation de la demande par profession, actuellement utilisées. Nous nous en servirons également pour rédiger CARRIÈRES CANADA, une série de livrets donnant des renseignements de base sur les professions au Canada et qui sont destinés aux orienteurs professionnels dans les établissements d'enseignement.

ENQUÊTES

Un certain nombre des enquêtes mentionnées précédemment servent actuellement au Programme des

prévisions relatives aux professions. C'est sur plusieurs des enquêtes les plus connues qu'est fondée l'élaboration du modèle CANDIDE. Toutefois, pour grossir le stock des données servant au modèle périphérique CANDIDE et pour obtenir des données supplémentaires sur les professions, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration en collaboration avec l'Ontario fait actuellement une enquête-pilote sur les étudiants des classes terminales. L'objectif de cette enquête est de fournir des résultats d'échantillon relatifs aux caractéristiques des nouveaux diplômés pour connaître la structure initiale de l'emploi. Ce sondage s'ajoute à l'Enquête sur la profession des salariés, que parraine le Ministère, et à l'enquête post-recensement de Statistique Canada sur la main-d'œuvre hautement qualifiée, parrainée conjointement par le Ministère, par le truchement du Comité interministériel des enquêtes sur la main-d'œuvre hautement qualifiée.

PERFECTIONNEMENT DE LA TECHNIQUE DE LA PRÉVISION

Le modèle actuel CANDIDE et le sous-modèle de main-d'œuvre doivent certes servir de base aux projections relatives aux professions, mais il y a, en outre, un programme continu de perfectionnement de la technique de la prévision. Le Ministère s'est entendu avec les membres du projet CANDIDE pour qu'un groupe de travail s'occupe de la main-d'œuvre. On cherche surtout à obtenir le détail de la demande par profession et de la population active, mais de nouvelles méthodes de projection directe de la demande par profession et de l'offre de main-d'œuvre par secteur sont actuellement à l'étude et constituent une activité supplémentaire. L'offre sur le marché de l'emploi, surtout l'offre fluctuante de personnes qui ont une éducation et des aptitudes différentes, intéresse particulièrement le Ministère et reçoit de plus en plus d'attention.

PROGRAMME DE LA MAIN-D'OEUVRE HAUTEMENT QUALIFIÉE

Dans le cadre du Programme de la main-d'œuvre hautement qualifiée sont effectuées des projections qui concernent à la fois l'offre et la demande de main-d'œuvre dans des professions qui exigent une formation postsecondaire. L'objectif de ce programme est de prévoir les pénuries ou les excédents de cette main-d'œuvre. Les projections concernant la main-d'œuvre hautement qualifiée complètent et prolongent les prévisions générales relatives aux professions.

doit trouver les spécialistes de la santé pour appliquer le régime universel d'assurance médicale. Et bien sûr, les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont absolument besoin de connaître les perspectives d'emploi puisqu'ils jouent précieusement le rôle de Centres d'information sur l'emploi, qu'ils doivent fournir des services d'orientation professionnelle et mettre en oeuvre les programmes de formation et de mobilité de la main-d'œuvre du Canada. Ils expriment ce besoin pressant en demandant des renseignements sur les conditions du marché de l'emploi — et *non* (sauf exceptions) des données sur les mouvements globaux du marché du travail et sur le taux global de chômage; ils désirent des renseignements sur les professions, renseignements sur la situation en cours et projections, et de préférence par petits secteurs géographiques.

C'est par l'intermédiaire des Comités des besoins de main-d'œuvre, comités établis en vertu de l'article 13 de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, que les gouvernements provinciaux font désormais connaître leurs besoins de prévisions relatives aux professions. Bien que les provinces aient des besoins divers, la plupart d'entre elles exercent une pression auprès du Ministère, pour obtenir des prévisions sur les professions, prévisions qui pourraient servir autant à la planification de la politique provinciale de l'enseignement qu'à la planification conjointe avec le Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, de la formation professionnelle des adultes. Dans une lettre aux premiers ministres des provinces, le Premier Ministre du Canada identifiait les Comités des besoins de main-d'œuvre comme l'instrument principal de la consultation fédérale-provinciale en matière d'emploi et de formation préparatoire à l'emploi; il est donc absolument nécessaire de fournir à ces comités les renseignements qu'ils considèrent indispensables à leur fonctionnement.

Les employeurs insistent également pour obtenir une information plus complète et plus spécifique sur les professions, d'abord, parce qu'un plus grand nombre d'employeurs et d'associations font maintenant de la planification de la main-d'œuvre, ensuite, parce que les lois fédérales et provinciales du travail et les conventions collectives mettent de plus en plus l'accent sur les prévisions, enfin, parce que le chômage général assez élevé et la pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs particuliers (comme les cueilleurs de tomates les travailleurs du bâtiment) ont entraîné un intérêt accru pour l'analyse des professions. Toutes ces demandes de prévisions relatives aux professions atteignent un sommet, au moment même où le Ministère, en collaboration avec Statistique Canada, est sur le point d'y répondre. Toutefois, la partie la plus longue et la plus coûteuse de cette recherche est déjà accomplie. Aussi, peu après sa création, le Ministère, avec Statistique Canada, a commencé la rédaction de la Classification canadienne descriptive des professions, dans le but de l'utiliser pour le recensement de 1971, ce qui fut fait. Le vocabulaire de la C.C.D.P. est donc maintenant utilisé pour l'analyse des professions et pour la communication concernant l'emploi au Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, au Canada et à l'étranger.

Ensuite, le Ministère a passé contrat avec Statistique Canada

pour qu'il élabora et effectue une Enquête sur les postes vacants, enquête qui serait l'équivalent, pour la demande sur le marché de l'emploi, de l'Enquête sur la main-d'œuvre. Cette enquête est effectuée et elle fournit des données utiles. Puis, le Ministère a publié, en 1969, le premier modèle important de projections des besoins en main-d'œuvre par profession au Canada et dans les régions. Cet essai s'intitule: *Une projection des besoins en main-d'œuvre par profession en 1975*. On y trouve certaines des méthodes de projections applicables au marché canadien.

En outre, le Ministère a participé à l'élaboration du modèle économétrique de projections CANDIDE et demeure membre du groupe CANDIDE. Le modèle CANDIDE est utilisé pour faire la projection des variables économiques et industrielles, et le Ministère a mis au point un modèle dérivé du premier pour les professions afin de projeter l'accroissement des besoins en main-d'œuvre par profession et des besoins dus au remplacement (pour 498 professions), par province. Finalement, le Ministère a mis au point avec Statistique Canada une enquête sur les professions par secteur d'activité (Enquête sur la profession des salariés).

La mise au point du modèle CANDIDE, l'achèvement de la C.C.D.P., l'Enquête sur la profession des salariés, et la mise en tableaux des données du recensement de 1971 sur les professions par secteur d'activité ainsi que d'autres travaux réalisés antérieurement constituent une base solide pour faire et maintenir à jour une série de projections relatives aux professions.

Avant d'aborder ce que nous pouvons faire maintenant, il serait peut-être utile de voir ce que nous avons réalisé entretemps.

En attendant que soit terminée la rédaction de la C.C.D.P., le Ministère a introduit, au Canada et à l'étranger, la troisième édition du (Dictionary of Occupational Titles) et a mis au point un système de conversion, maintenant utilisé pour calculer des séries chronologiques qui concordent avec la C.C.D.P. En attendant de connaître les résultats de l'Enquête sur les postes vacants, nous avons mis au point et effectué une enquête sur les professions en pénurie à partir des données des Centres de Main-d'œuvre du Canada, enquête qui tient compte non seulement des postes vacants inscrits dans les C.M.C. (vacances non remplies) mais aussi des pénuries qui existent dans les secteurs des C.M.C. Le Ministère a notamment établi un réseau d'économistes de secteurs et de districts qui ont travaillé avec les Administrateurs du personnel dans les C.M.C. pour avoir accès à cette source d'information et améliorer ainsi leurs connaissances, devenir familiers avec les avantages et les limites des données d'exploitation des C.M.C. en matière de besoins en main-d'œuvre. Ils ont aussi perfectionné leur connaissance des projets des employeurs et de leurs conséquences sur l'emploi, ils ont effectué et développé des applications possibles de l'Enquête sur les professions en pénurie (surtout pour les prévisions à court terme des besoins de formation) et ont travaillé avec les économistes des gouvernements provinciaux, par l'intermédiaire des Sous-comités techniques des besoins de main-d'œuvre, afin d'obtenir les meilleures prévisions possibles des débouchés dans les diverses professions. Tout ceci fut, bien sûr, effectué dans le cadre d'un

BESOINS DU MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION EN MATIÈRE DE PRÉVISIONS RELATIVES AUX PROFESSIONS

Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration doit souvent agir ou prendre des décisions qui concernent l'avenir et qui présupposent une certaine connaissance des perspectives d'emploi à court terme, moyen terme et long terme pour des groupes de professions particuliers. Dans une journée ordinaire de travail, les fonctionnaires du Ministère, en service dans tous les secteurs du marché de l'emploi au Canada, et ailleurs dans le monde, doivent :

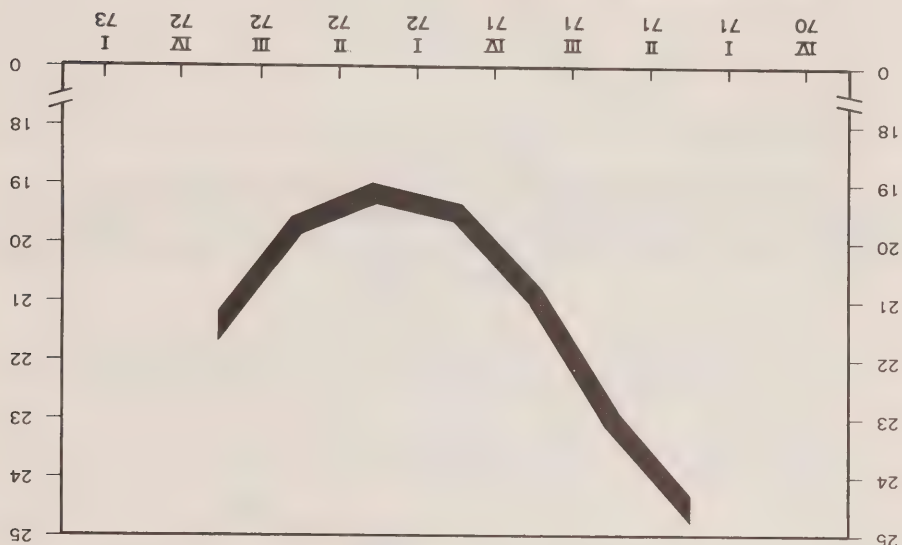
- informer un employeur ou une société que des travailleurs sont prêts à prendre un emploi dans une entreprise nouvelle ou ancienne;
- donner à un travailleur dont la profession est désuète et qui cherche un emploi des renseignements sur d'autres perspectives d'emploi;
- déterminer si un candidat à l'immigration pourra assez facilement s'établir avec sa famille au Canada;
- étudier les perspectives de carrières des jeunes lors de réunions de parents d'élèves du secondaire ou de réunions d'étudiants d'université;
- permettre à une personne en quête d'un emploi de déménager dans une autre localité pour améliorer ses chances de trouver un emploi convenable;
- négocier un an à l'avance avec une province l'achat de places de formation professionnelle, formation qui répondra aux besoins en main-d'œuvre de la province et améliorera les possibilités d'emploi permanent des stagiaires;
- négocier un contrat avec un employeur pour qu'il offre des cours préparatoires à l'emploi ou donne une formation en cours d'emploi à ses employés actuels ou éventuels;
- conclure un accord d'adaptation de la main-d'œuvre avec un employeur qui, à la suite de changements technologiques, serait forcé autrement de licencier des travailleurs;
- fournir à d'autres organismes gouvernementaux (ministère des Affaires Indiennes et du Nord, Commission économique régionale) des renseignements de l'effet sur l'emploi de certaines mesures ou de certains projets. Cette liste est typique, mais elle est loin d'être exhaustive. En 1966, le Ministère a été créé, entre autres, pour regrouper dans un seul organisme toutes les activités des organismes fédéraux qui, de par leur mandat, intervenaient directement sur le marché de l'emploi; ceci afin qu'ils puissent intervenir plus activement et plus rationnellement et afin que la recherche et la planification stratégique permettant de connaître le mieux possible les conséquences de cette intervention soient effectuées.

Il était évident à ce moment-là (c'est du moins ce que pensaient le Conseil économique du Canada et d'autres

Le présent programme est réalisé sous la direction de M. Péter Ross, chef de la Division des prévisions par profession, Direction des prévisions et de l'analyse économique, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

organismes lorsqu'ils ont recommandé la création du Ministère) que personne n'avait une connaissance approfondie et systématique du mode de fonctionnement du marché de l'emploi au Canada. Par exemple, il n'existait aucun indicateur de la demande de main-d'œuvre comparable à l'Enquête sur la main-d'œuvre qui traitait, elle, de l'offre. On en savait encore moins sur l'offre et la demande dans des professions particulières. (De combien de soudeurs le Canada avait-il besoin? Combien étaient en chômage?). Il y eut bien quelques tentatives de description et de contrôle du marché pour certaines professions "en pénurie" (les physiciens, par exemple), mais sans établir un rapport avec l'ensemble du marché de l'emploi. On ne disposait même pas de moyens adéquats de description des professions qui tiennent compte des conditions du marché de l'emploi au Canada. Le dictionnaire des professions (Dictionary of Occupational Titles) établi aux Etats-Unis décrivait les professions dans un cadre (évolution des métiers, environnement physique et technologie) qui différait suffisamment du cadre canadien pour que cet outil ne nous soit pas tellement utile. Si, en 1966, nous ignorions presque totalement la situation courante du marché de l'emploi, nous en savions encore moins sur la situation future, puisque toutes les projections et les prévisions doivent être fondées sur une observation adéquate et une analyse des tendances actuelles et passées. Pourtant, moins d'une année après la création du Ministère, deux événements ont rendu cette connaissance non seulement souhaitable, mais indispensable: la mise en vigueur de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, qui obligeait le Ministère à acheter des cours de formation professionnelle pour les adultes afin de réduire la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et pour permettre aux stagiaires d'accroître leurs possibilités d'emploi; et l'adoption d'un nouveau Règlement de l'immigration, en vertu duquel l'admission des immigrants au Canada est basée en partie sur la demande au Canada dans la profession que l'immigrant a l'intention d'exercer. Plus récemment, l'arrivée en masse sur le marché du travail des diplômés d'université, nés vers la fin des années quarante et le début des années cinquante (période où la natalité a été considérable) a modifié les conditions du marché de l'emploi pour les diplômés, favorisant les "acheteurs" plus que les "vendeurs". À la suite du sous-emploi et du chômage qui ont trappé la main-d'œuvre hautement qualifiée, les jeunes et leurs parents ont demandé avec insistance une documentation sur les perspectives de carrières futures, afin de ne pas investir inutilement temps et argent dans des études postsecondaires; de leur côté, les ministères provinciaux de l'Éducation et leurs orienteurs professionnels ont demandé une information sur laquelle ils pourraient se fonder pour planifier les programmes des établissements d'enseignement. L'organisme fédéral qui subventionne une bonne partie de cette planification, à savoir le Secrétaire d'État, a un besoin aussi grand et aussi urgent de cette information. Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social y est encore plus intéressé, car, avec les provinces, il

GRAPHIQUE 11
Conducteurs de machine à piquer: Tendances^a des usagers en
chômage inscrits aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada,
secteur de Montréal,
du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972
(en centaines)



^a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du quatrième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.

Source: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants au Canada.

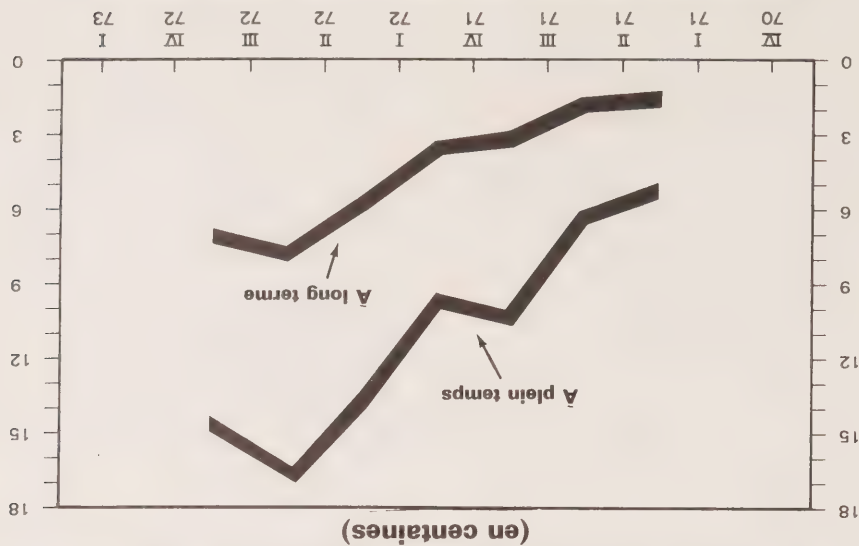
**Secrétaires, sténographes et dactylographes:
Tendance^a des usagers en chômage inscrits aux Centres
de Main-d'œuvre du Canada, province de Québec,
du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972**



^a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du quatrième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.
Source: Canada, Main-d'œuvre et Immigration, Rapport sur les clients inscrits et les vacances signalées.

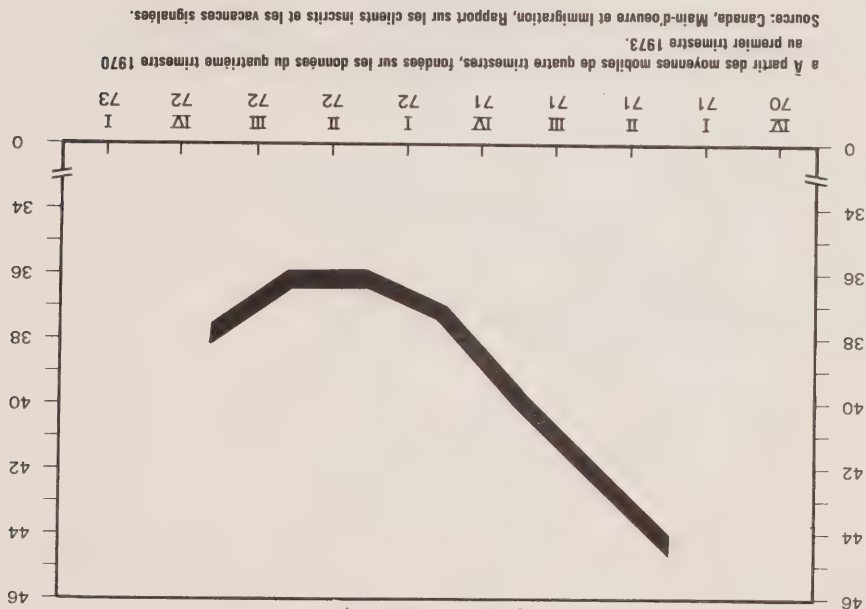
GRAPHIQUE 10

**Conducteurs de machine à piquer: Tendances^a des postes vacants
à plein temps et des vacances à long terme, secteur de Montréal,
du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972**

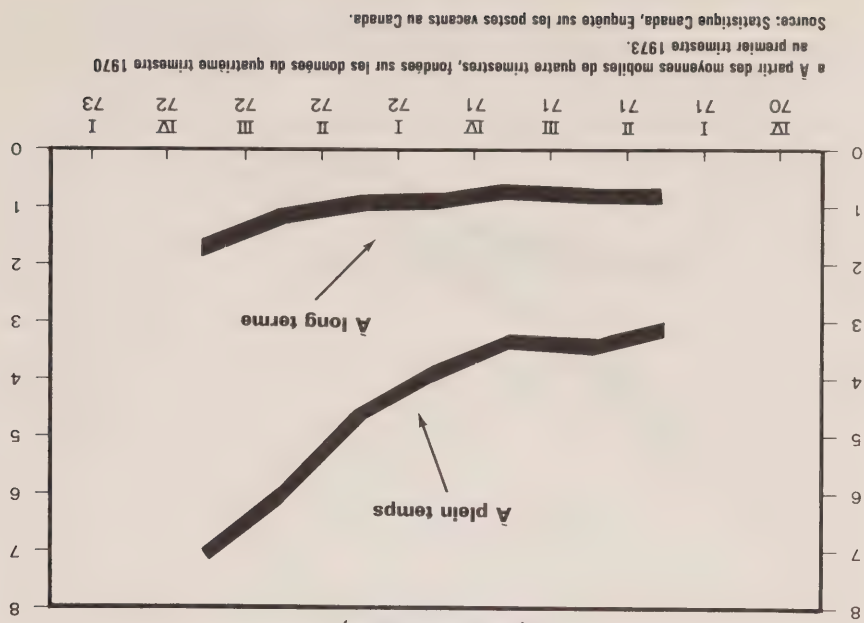


^a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du quatrième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.
Source: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants au Canada.

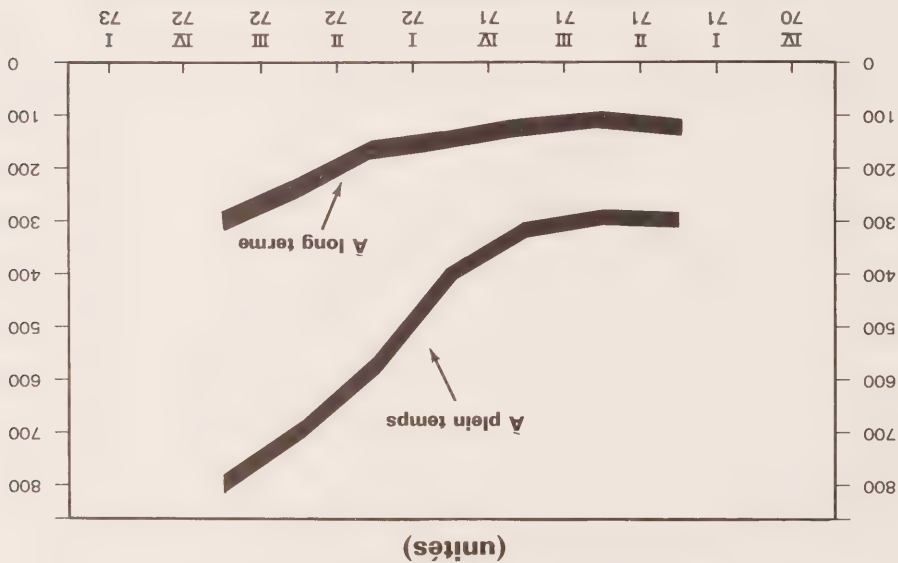
GRAPHIQUE 7
Mécaniciens de machines et réparateurs de véhicules automobiles:
Tendance^a des usagers en chômage inscrits aux Centres de
Main-d'œuvre du Canada, province de Québec,
du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972
(en centaines)



GRAPHIQUE 8
Sténographes et dactylographes: Tendances^a des postes vacants
à plein temps et des vacances à long terme, province de Québec,
du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972
(en centaines)

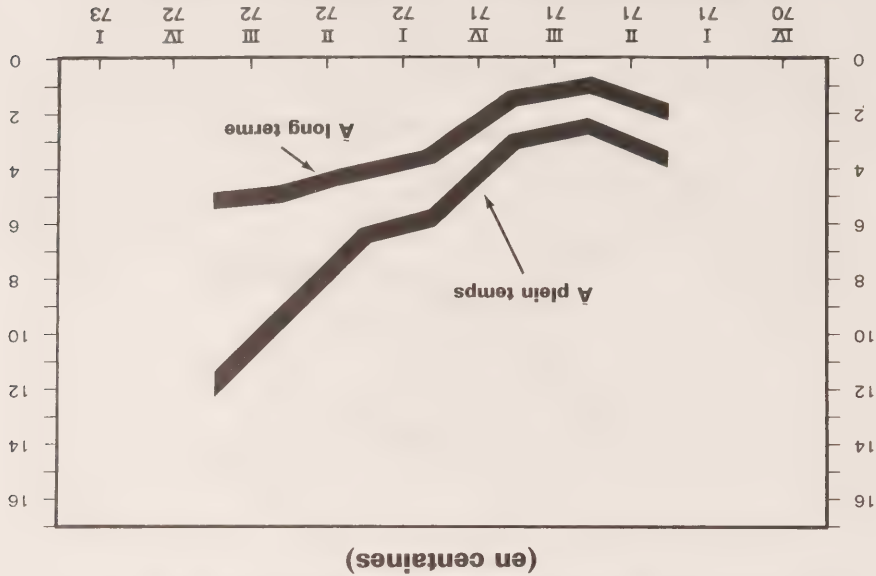


GRAPHIQUE 5
Comptables, experts comptables et autres agents financiers:
Tendances^a des postes vacants à plein temps et
des vacances à long terme, Canada,
du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972



a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du quatrième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.
Source: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants au Canada.

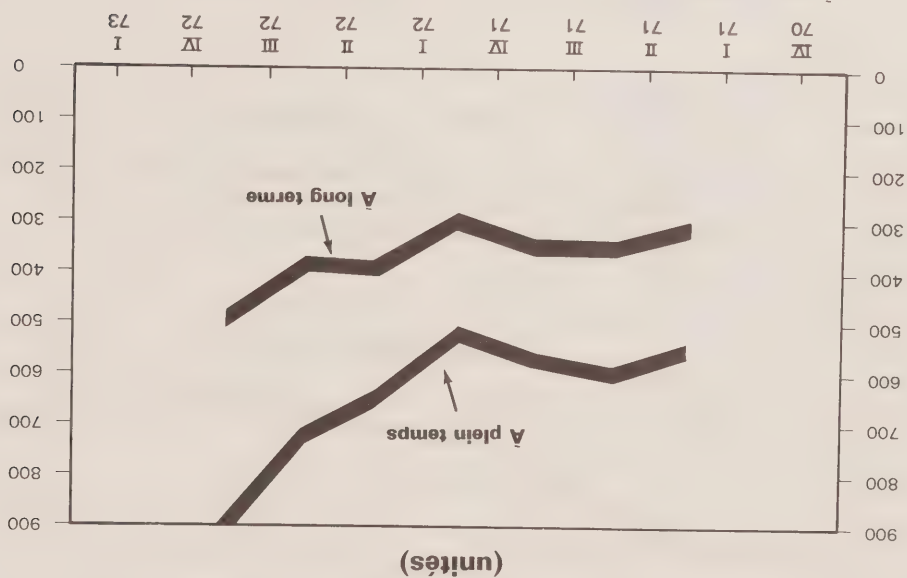
GRAPHIQUE 6
Mécaniciens et réparateurs: Tendances^a des postes vacants
à plein temps et des vacances à long terme, province de Québec,
du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972



a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du quatrième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.
Source: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants au Canada.

GRAPHIQUE 3

Architectes et ingénieurs: Tendances^a des postes vacants à plein temps et des vacances à long terme, Canada, du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972

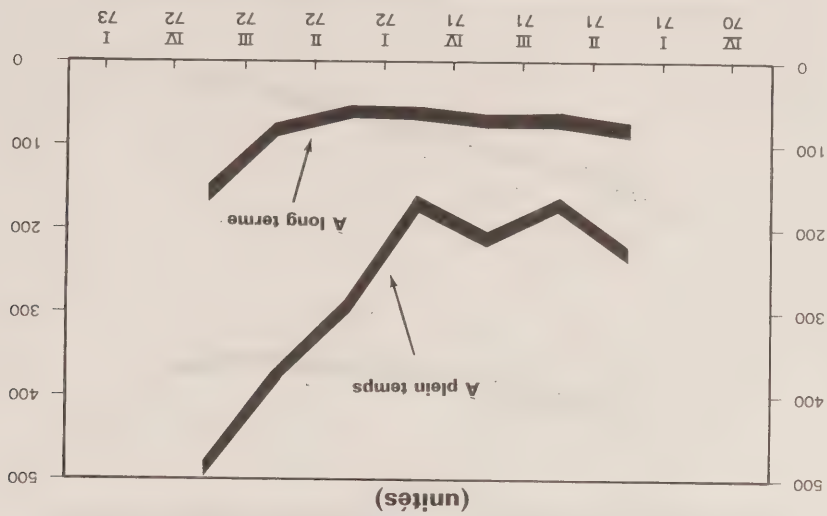


a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du quatrième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.

Source: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants au Canada.

GRAPHIQUE 4

Techniciens spécialisés et techniciens en architecture et en ingénierie: Tendances^a des postes vacants à plein temps et des vacances à long terme, Canada, du premier trimestre 1971 au quatrième trimestre 1972

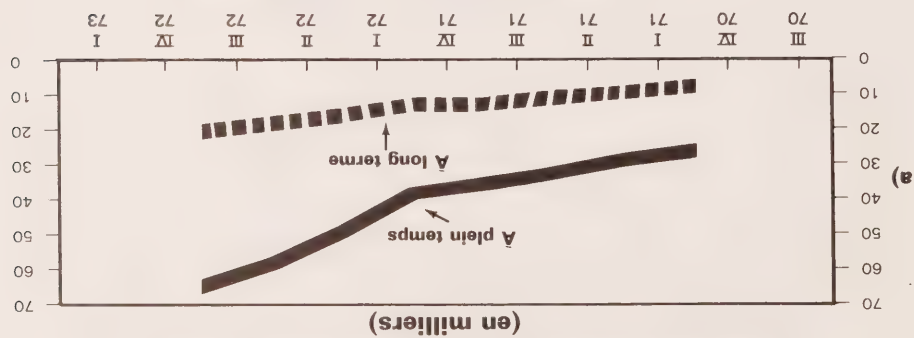


a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du quatrième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.

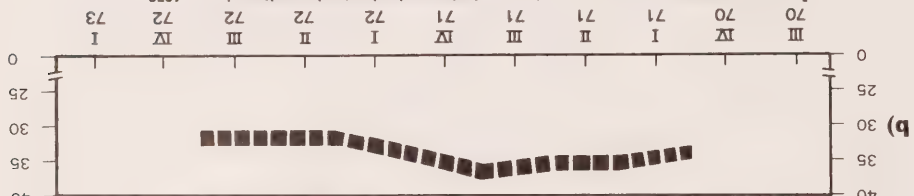
Source: Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants au Canada.

GRAPHIQUE 1

Tendances^a des postes vacants à plein temps et des vacances à long terme, Canada, du quatrième trimestre 1970 au quatrième trimestre 1972

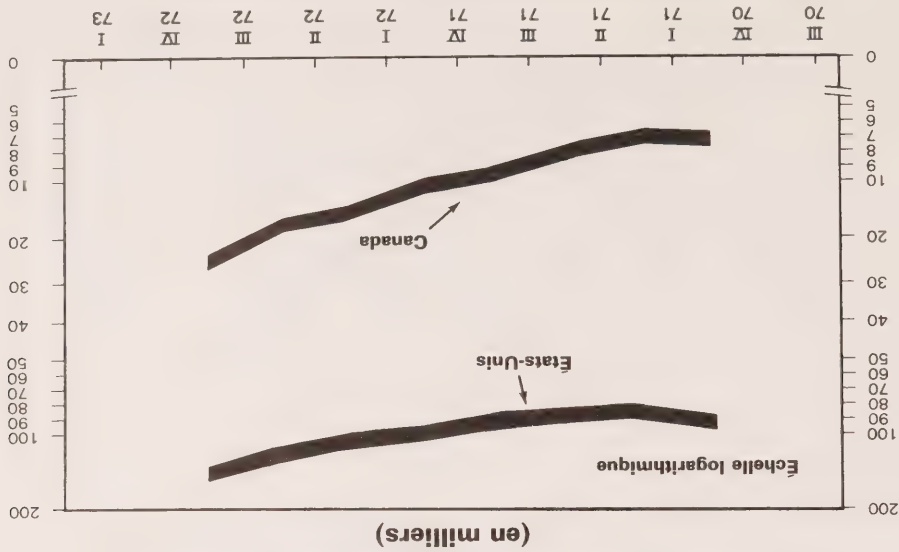


Postes vacants à long terme en pourcentage des postes vacants à plein temps, Canada, du quatrième trimestre 1970 au quatrième trimestre 1972



GRAPHIQUE 2

Tendances^a des postes vacants, Industrie manufacturière, États-Unis et Canada, du quatrième trimestre 1970 au quatrième trimestre 1972



^a À partir des moyennes mobiles de quatre trimestres, fondées sur les données du troisième trimestre 1970 au premier trimestre 1973.
Sources: Ministère du Travail des États-Unis, Bureau de la statistique du travail, Enquête sur les postes vacants aux États-Unis, Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants au Canada.

Le graphique 9 donne la situation de l'offre. Le nombre des usagers sans emploi inscrits aux Centres de Main-d'œuvre du Canada au Québec qui cherchent un poste de sténographe ou de dactylographe a augmenté pendant cette période. Ceci pourrait s'expliquer du fait de la venue sur le marché du travail d'inactifs attirés par la demande plus soutenue; ce pourrait être notamment le cas d'un nombre de plus en plus grand de femmes qui décident de retourner au travail, mais qui se sont "rouillées". Alors que la situation actuelle du marché semble indiquer que l'offre de personnes qualifiées est suffisante, une formation supplémentaire pourrait être nécessaire pour répondre plus adéquatement aux exigences des employeurs. Une telle situation demanderait des analyses et des études de contrôle continues.

Le graphique 10 montre la situation telle qu'elle se présente pour les conducteurs de machines à piquer du secteur de Montréal. La ligne de tendance marque une montée abrupte jusqu'à une période récente. Les emplois vacants à long terme ont marqué une augmentation et incluent une proportion croissante de l'ensemble des emplois à plein temps vacants, ce qui indique que les employeurs ont eu de plus en plus de difficulté à recruter des travailleurs. La ligne indique également que la situation s'améliore depuis peu. Le graphique 11 donne la tendance de l'offre pour les conducteurs de machines à piquer de Montréal. Cette offre

marquait une baisse mais semble récemment à nouveau en hausse.

Il serait utile, pour faire l'analyse de ce métier, de connaître les changements des taux de salaires. L'enquête sur les postes vacants réunit, en conjonction avec les données sur les vacances, des données sur les taux minimums d'embauche. Mais on n'a pas encore tous les chiffres relatifs aux taux de salaires, car on est encore qu'au début de cette étude. Quoi qu'il en soit, cette information sera très utile pour les analyses futures.

Les exemples ci-dessus ont été choisis dans la province de Québec, puisque c'est là que se tient le Congrès, mais d'autres données détaillées similaires existent pour environ 500 professions, de près de 30 secteurs géographiques du Canada.

Comme nous l'avons signalé dès le début de cet exposé, ce n'est là qu'une première analyse de données. Il sera possible de les interpréter de manière plus rigoureuse, au fur et à mesure que les séries de données seront plus longues et que l'on aura gagné en expérience. Avec le temps, l'enquête canadienne sur les postes vacants devrait être un outil précieux dans l'étude des fluctuations de la demande dans les professions, et ainsi nous aider grandement à planifier la formation et l'orientation professionnelles au Canada.

l'étude seront certainement un précieux outil en matière

d'orientation.

Le graphique 4 présente les tendances du marché du travail pour les spécialistes et les techniciens dont les activités sont liées à l'architecture et au métier d'ingénieurs. Ces métiers hautement spécialisés connaissent eux aussi un accroissement considérable des débouchés, qui correspond à celui des architectes et des ingénieurs. Dans l'un et l'autre de ces groupes, on enregistre une hausse très marquée à partir de fin 1971.

Le graphique 5 représente les lignes de tendance d'un groupe encore plus favorisé, constitué des comptables, experts comptables et autres agents financiers. Pour ce groupe, les perspectives d'emploi ont marqué un progrès continu, à dater du début de ces séries de données.

Comme nous l'avons dit plus haut, ces données sur les postes vacants devaient permettre de mettre au point les programmes opérationnels du Ministère. Ils serviront aussi à établir les prévisions sur les professions qui seront publiées dans une série de brochures intitulées CARRIÈRES

CANADA. Celles-ci procurent toutes les données de base nécessaires sur une gamme étendue de professions au Canada. Elles ont été conçues spécialement à l'usage des conseillers en orientation professionnelle des écoles, à la demande des gouvernements provinciaux, et des Conseillers en main-d'œuvre des Centres de Main-d'œuvre du Canada.

Ces données aideront également dans la sélection des immigrants à qui l'on attribue des points d'appréciation en fonction de la demande par profession, selon les besoins en main-d'œuvre de la profession à laquelle ceux-ci pensent se consacrer au Canada. Mais ces données sur les postes vacants vont surtout servir au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, et c'est là leur application la plus importante. Les séries de données de l'Enquête sur les postes vacants portent maintenant sur une période suffisamment étendue pour qu'il soit possible de faire une analyse de la situation du marché de la main-d'œuvre telle qu'elle se présente pour les diplômés des cours de formation professionnelle, dans le cadre de ce programme ou d'autres programmes analogues.

Nous avons présenté la prochaine série d'exemples, afin d'illustrer les méthodes d'interprétation des données concernant les postes vacants par région et par profession. Cette sorte d'analyse régionale des professions est des plus utiles si elle est faite sur place et avec assez de précision. Partant de ce principe, il a été décidé de déployer dans tout le Canada un effectif important d'économistes chargés de faire l'analyse de ces données et autres renseignements touchant au marché du travail.

Le graphique 6 montre les tendances des postes vacants dans la province de Québec pour les métiers de mécanicien et de réparateur. Il est bon de rappeler ici que ces lignes de tendances représentent le "stock" de postes pour n'importe quel jour de la période étudiée. Le nombre réel de postes comblés pendant la période représentée ici serait beaucoup plus élevé. Pour ce groupe de travailleurs qualifiés, les données portent sur une période relativement courte. Le nombre moyen des emplois vacants à plein temps a comblé pour n'importe quel jour donné s'est accru considérablement

et est passé d'environ 300 pour le troisième trimestre de 1971 à environ 1,200 pour le troisième trimestre de 1972.

À l'heure actuelle, les seules données que nous possédions sur l'emploi par profession sont celles qui proviennent du recensement décennal du Canada. Comme nous l'avons fait remarquer plus haut, nous aurons à l'avenir des données plus fréquentes lorsque Statistique Canada aura terminé de mettre au point son enquête sur l'emploi par profession.

Dans l'intervalle, les Conseillers des Centres de Main-d'œuvre du Canada qui sont chargés de placer les mécaniciens et réparateurs sont d'avis que l'augmentation du nombre d'emplois vacants que l'on constate résulte probablement du plus grand nombre de débouchés qui s'offrent dans des emplois nouveaux ainsi que d'une augmentation de la rotation de la main-d'œuvre. Comme on peut le constater d'après ce graphique, l'augmentation des postes vacants à long terme (autrement dit difficiles à combler) est presque parallèle à la montée des postes à plein temps vacants. Ces vacances difficiles à combler représentent dans la province de Québec une proportion relativement élevée des vacances à plein temps, de l'ordre de 50 p. 100, alors que pour l'ensemble du Canada, elle est d'environ 40 p. 100. Il semblerait donc que les employeurs du Québec aient de la difficulté à obtenir les travailleurs qu'ils cherchent, et, à en juger par le nombre de vacances difficiles à combler, cette difficulté semble de plus en plus généralisée.

Il ressort de ces données qu'on pourrait augmenter au Québec la formation des mécaniciens et des réparateurs, et que les diplômés auraient toutes les chances de trouver un emploi dans ce secteur. Il existe, bien entendu, de nombreuses autres considérations, lorsqu'il s'agit de prévoir les besoins en formation, et l'objet de cet exposé est d'examiner quelles sont les perspectives du marché du travail.

Le graphique 7 présente la situation de l'offre en main-d'œuvre pour les mécaniciens de machines et les réparateurs de véhicules automobiles. Ce groupe est en gros, l'équivalent de "mécaniciens et réparateurs" étudiés au graphique 6. (Cette comparaison sommaire est rendue nécessaire du fait de l'utilisation de la nouvelle Classification canadienne descriptive des professions.) Le graphique est basé d'après les données fournies par les inscriptions des Centres de Main-d'œuvre du Canada de la province de Québec et il représente les usagers de ces centres qui cherchent un emploi dans ces métiers. On peut remarquer que l'offre marque une tendance décroissante très nette, ce qui confirme les constatations faites à propos de la demande. On peut donc s'attendre à ce que l'offre décroisse au fur et à mesure que la demande augmente.

Le graphique 8 présente la situation du marché de la main-d'œuvre du travail pour les sténographes et dactylographes de la province de Québec. Les postes vacants débouchés sont en augmentation rapide. Les postes vacants à long terme n'augmentent cependant pas aussi rapidement, et leur proportion décroît par rapport aux vacances de postes à plein temps. C'est sans doute l'indication qu'il existe une réserve adéquate de sténographes et de dactylographes actuellement au Québec pour répondre à une demande croissante.

pourvoir immédiatement, signalées le jour de référence. Il y a certainement lieu de faire la distinction dans cette enquête, entre vacance courante et vacance différée où l'entrée en fonctions est prévue pour une date ultérieure mais le concept de vacance à pourvoir ultérieurement est difficile à mesurer avec précision, aussi n'en a-t-on pas tenu compte dans le rapport.

Au Canada, on a ajouté une condition supplémentaire, et l'on n'a tenu compte que des cas pour lesquels l'employeur avait commencé à recruter activement dans les quatre semaines précédant le jour de référence. Cette restriction supplémentaire peut exclure certaines vacances dues effectivement à une pénurie de main-d'œuvre, mais on a néanmoins constaté que, bien que les employeurs semblent déclarer qu'ils désiraient embaucher certains travailleurs qualifiés, s'ils pouvaient en trouver, ils reculent le plus souvent à donner le nombre exact des travailleurs requis.

Dans les enquêtes des deux pays, on relève le nombre des offres d'emploi à une date fixe prise comme jour de référence. Aux États-Unis, le jour de référence est le dernier jour ouvrable de chaque mois. Au Canada, c'est normalement un vendredi sur deux. Ainsi, au Canada, on calcule la moyenne des résultats de l'enquête, par mois et par trimestre et les données ainsi obtenues peuvent être considérées comme représentatives du nombre de postes vacants pour un jour "moyen" de la période en cause.

L'Enquête canadienne permet aussi de distinguer les postes à plein temps des postes à temps partiel ou des postes temporaires.⁴ On ne parlera ici que des vacances de postes à plein temps, car ce sont elles qui nous intéressent pour déterminer les besoins en formation.

Enfin, il existe une dernière catégorie de postes vacants, à savoir les vacances à long terme et qu'on a voulu isoler dans les enquêtes des États-Unis et du Canada. Ce sont les postes qui sont vacants et à pourvoir depuis plus d'un mois, avant la date de référence. Mais nous reviendrons plus loin à l'interprétation de ces concepts de poste à plein temps vacant et de vacance à long terme, en examinant les données. Signalements avant de terminer une autre différence importante entre l'enquête des États-Unis et celle du Canada: cette dernière est plus complète. En effet, l'enquête américaine ne couvre que le secteur des industries manufacturières, secteur qui emploie environ 25 p. 100 de la main-d'œuvre non agricole des États-Unis. Par contre, l'enquête canadienne couvre environ 90 p. 100 des travailleurs rémunérés du Canada. Notre pays a donc ici l'occasion d'être le premier à utiliser les données sur les postes vacants pour préciser ses besoins en main-d'œuvre et à se fonder sur elles en matière d'orientation professionnelle.

APPLICATIONS DES DONNÉES

L'analyse des données sur les postes vacants en est encore à ses balbutiements. Vous pouvez constater, d'après le graphique 1 a) combien la période considérée est courte. Les lignes de tendance basées sur les données fournies partent du quatrième trimestre de 1970 et se terminent au quatrième trimestre de 1972. Elles indiquent les tendances pour

l'ensemble des professions et des postes vacants à plein temps et des vacances à long terme. Le graphique 1 b) présente le pourcentage des postes vacants à long terme par rapport aux postes vacants à plein temps. Pendant toute la période considérée, cette proportion reste assez stable, ce qui montre que la moyenne du temps que les employeurs ont passé à recruter n'a pas augmenté et qu'il n'y a pas eu de baisse. Ceci pourrait signifier que la difficulté à trouver des employés convenant aux emplois offerts ne s'est pas accrue pour les employeurs, malgré l'augmentation récente de la demande. On sait qu'au cours des deux dernières années, l'emploi a connu une période d'expansion rapide, puisqu'il a augmenté de 2,5 p. 100 en 1971 et de 3,1 p. 100 en 1972, alors qu'en 1970 son accroissement était insignifiant. Une des causes de cette remontée des offres d'emploi est attribuée au nombre croissant des débouchés qu'offrent les nouveaux emplois d'une part et d'autre part il se pourrait aussi qu'elle soit due à une augmentation de la rotation de la main-d'œuvre. Mais nous n'avons pas d'étude sur la rotation de la main-d'œuvre au Canada et bien que ce facteur joue certainement ici, nous ne connaissons pas dans quelle mesure son augmentation a pu influencer sur l'augmentation du nombre de postes vacants. De ces lignes de tendances, il ressort néanmoins que pendant la période de la présente enquête, le nombre de débouchés qui s'offraient aux Canadiens s'est accru et que les employeurs n'ont pas paru en général souffrir d'une difficulté correspondante pour trouver des employés convenant aux postes offerts.

A titre documentaire, on a comparé au graphique 2 les tendances des postes vacants dans les industries manufacturières aux États-Unis et au Canada. Comme on peut le voir, les tendances sont similaires pour cette même courte période dans les deux pays. Examinons maintenant plus près la situation des emplois vacants à plein temps et à long terme pour un groupe professionnel spécifique, celui des architectes et ingénieurs du Canada. Le graphique 3 qui nous renseigne indique que la demande dans ce domaine s'est nettement améliorée depuis la fin de 1971. Les données ont été recueillies sur une période trop courte pour être de grande valeur du point de vue de l'orientation professionnelle. Nous pouvons néanmoins en conclure que les débouchés offerts aux diplômés en architecture et aux ingénieurs étaient meilleurs en 1972 qu'en 1971, d'où on pourrait inférer que les perspectives sont encore plus favorables pour 1973. Cependant, il faudrait que les données portent sur une période beaucoup plus longue pour que l'on puisse en tirer des conclusions valables du point de vue de l'orientation des étudiants. Il est donc trop tôt pour savoir quel rôle vont pouvoir jouer les données sur les postes vacants dans ce domaine, tout au moins en ce qui concerne la main-d'œuvre hautement qualifiée.

Signalements en passant que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration met actuellement au point des techniques très complètes permettant de faire des projections de l'emploi par profession. L'enquête sur l'emploi par profession que mène actuellement Statistique Canada devrait grandement l'aider dans sa tâche. Quoi qu'il en soit, les projections à

Dans son premier exposé annuel publié en 1964, le Conseil économique du Canada recommandait que l'on fasse une étude systématique des offres d'emplois au Canada. Voici la déclaration du Conseil:

"Cette insuffisance de données sur les offres d'emplois rend pour le moment toute analyse du marché du travail à peu près impossible. . . . Pourtant ces analyses sont d'une nécessité absolue pour la préparation de programmes de formation de base à l'intention des futurs travailleurs, pour l'établissement de programmes de formation et de réadaptation professionnelle des travailleurs actuels, pour la programmation des affaires et pour l'organisation par les autorités compétentes de programmes bien conçus en vue de faire face aux excédents et de combler les pénuries de main-d'œuvre."¹

En 1966, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration qui venait d'être créé obtint les fonds nécessaires pour faire une enquête sur les postes vacants dans les diverses professions. Il demandait à Statistique Canada de s'en charger sous contrat. Le Ministère avait besoin de données détaillées concernant la situation des vacances dans les diverses professions et dans les secteurs pouvant être considérés comme correspondant à des secteurs du marché de la main-d'œuvre. Ce but est désormais atteint et nous avons aujourd'hui en main les données sur 500 groupes professionnels d'environ 30 secteurs du Canada. Les exemples de ces données vous seront fournis plus loin, lorsqu'on abordera la question des applications à en tirer. Une partie de l'information globale ainsi recueillie est publiée aujourd'hui. Les séries portent sur une période qui va du milieu de 1970 à aujourd'hui. Elles portent donc sur un peu plus de trois ans et demi (Statistique Canada, numéro de catalogue 71-002).

ORIGINE DES DONNÉES

Les données sont compilées d'après un échantillon de tous les employeurs du Canada, à l'exclusion des agriculteurs familiaux, du personnel domestique employé dans les familles, des pêcheurs, des trappeurs et des militaires. L'un dans l'autre, l'enquête porte sur environ 90 p. 100 de l'emploi rémunéré du Canada. Nous avons ainsi un tableau complet des postes vacants qui existent dans presque toutes les professions auxquelles on se réfère normalement lorsqu'il s'agit de planifier en matière d'instruction et de formation professionnelle.

Ceux qu'intéresse la description détaillée du plan de l'échantillon sont priés de se reporter à l'*Annexe technique de l'Enquête canadienne sur les postes vacants de Statistique Canada* (numéro de catalogue 71-521). Conformément à l'usage courant dans ces enquêtes, les employeurs sont classifiés par activité économique et par endroit et l'on tire les échantillons au hasard de ces couches ou strates. Dans cette enquête, on s'est heurté à une grosse difficulté: comment identifier l'unité déclarante, au sein de chaque entreprise, autrement dit le service qui, dans l'entreprise, est vraiment au courant des postes qui sont vacants? Dans plusieurs enquêtes canadiennes destinées aux employeurs, on a utilisé

Cet exposé a été présenté à l'occasion du cinquième congrès de l'Association internationale de l'orientation scolaire et professionnelle qui a eu lieu le 23 août à l'université Laval, à Québec, par Mme Jean Edmonds, Directrice des prévisions et de l'analyse économique. Ce document fut préparé sous la direction de M. A.W. Oughtred, chef suppléant de la Division des données statistiques et des enquêtes.

LE CONCEPT DE POSTE VACANT AU CANADA

Lorsqu'il s'est agi de trouver une définition du concept de poste vacant applicable à une enquête régulière, le Canada s'est fortement inspiré des travaux faits dans ce domaine aux Etats-Unis. Dans leur enquête sur les postes vacants, les deux pays se sont servi d'un même critère: celui de la recherche active. Par exemple, il n'y a pas à proprement parler de poste vacant de seul fait qu'un employé quitte son poste, puisque l'employeur peut décider soit de profiter du départ de l'employé pour réorganiser le service, en confiant à d'autres les attributions de l'employé qui s'en va ou en s'équipant de manière à ce qu'un remplacement devienne inutile. Dans les deux pays, on considère cependant, qu'il y a vacance une fois que l'entreprise commence à recruter activement un remplaçant, en dehors de l'entreprise, par quelque moyen que ce soit: services de placement du gouvernement, annonces ou agences de placement privée. Au Canada, on a défini ainsi ce qu'il convient de considérer comme un poste vacant pour lequel on a cherché activement à recruter, qui est ouvert aux travailleurs de l'extérieur, qui est disponible au moment de l'enquête et qui était vacant pendant toute la journée de référence.³ Ont été exclus, les emplois vacants par suite de mises à pied, d'absences payées ou non, et les postes inoccupés par suite de conflits ouvriers. Le Canada et les Etats-Unis ne publient que les données relatives aux vacances courantes, c'est-à-dire aux postes à

¹ L'unité "établissement". Il était impossible de l'utiliser aux fins d'embauchage; pour les entreprises ayant ainsi plusieurs "établissements", il a fallu trouver un système spécial d'unités, afin d'obtenir plus facilement les renseignements désirés relatifs aux postes vacants. Il a fallu deux ans pour cette restructuration.

² Il n'est pas inutile de mentionner également que c'était la première fois au Canada que l'on se servait d'ordinateurs dans une enquête de ce genre. L'Enquête sur les postes vacants au Canada s'est faite en deux phases: une phase d'enquête par correspondance, et une phase d'entrevues. Toutes les deux semaines, on a adressé 35,000 formulaires à des employeurs. Cette série d'envois a été suivie d'entrevues personnelles auprès d'employeurs constituant un sous-échantillon de l'échantillon précédent. Le but de ces entrevues était de vérifier la qualité des réponses et d'accroître également le nombre d'unités chargées de répondre aux formulaires. A partir de cet échantillon, on a obtenu, grâce à une fonction d'estimation assez complexe, les évaluations sur les offres d'emplois ainsi qu'une indication sur la confiance que l'on pouvait avoir en celles-ci.

³ Ce système a permis d'obtenir les données trimestrielles, à la fois par profession et par activité économique. Dans le présent rapport, nous avons mis l'accent sur les données touchant les professions de formation que nous examinerons tout d'abord le Dans la section ci-dessous, nous examinerons tout d'abord le concept de poste vacant tel qu'il intervient aux fins de cette enquête.

¹ Conseil économique du Canada, *Premier Exposé annuel*, p. 185. (Information Canada, Ottawa, 1964.)

² On obtient aussi des données mensuelles qui sont données ensemble.

³ Les vacances de très courte durée ont été exclues de l'enquête canadienne, essentiellement pour des motifs d'exploitation.

pourvu que les employeurs leur assurent des salaires convenables et de saines conditions de travail, et que cet apport étranger ne porte pas préjudice aux travailleurs canadiens. Néanmoins, je ne vous cache pas que personnellement je préférerais que l'on fasse d'abord s'orienter vers les emplois de l'agriculture.

En 1966, nous avons inauguré le Programme des travailleurs saisonniers des Antilles. Cette année-là, 280 travailleurs sont venus au Canada dans le cadre de ce programme, mais ils sont bien plus nombreux depuis, et, en 1973, on estime leur nombre à 2,500. Parmi les autres travailleurs étrangers qui ont été admis cette année au Canada pour faire les travaux agricoles, il faut citer: 2,861 jeunes travailleurs qui sont venus au Canada dans le cadre du Programme international d'échange d'emplois d'étudiants, parmi lesquels 1,375 environ travaillent dans l'agriculture; 638 travailleurs qui sont entrés au Canada dans le cadre du Programme international d'échange d'emplois des jeunes travailleurs parmi lesquels 410 travaillent dans l'agriculture; enfin 500 travailleurs étrangers normalement désignés qui ont été autorisés à travailler dans les plantations de tabac car l'on prévoyait alors une pénurie de main-d'œuvre à l'époque des récoltes; au total 4,785 travailleurs étrangers ont été admis au Canada cette année pour faire le travail agricole saisonnier. Il faut compter encore à part le nombre total de travailleurs étrangers normalement désignés qui ont été admis au Canada d'autres pays pour faire ce genre de travail, et qui ne sont pas entrés au Canada dans le cadre de programmes ou d'accords internationaux officiels.

Non seulement nos services ont assuré le recrutement, le transport et le placement de travailleurs canadiens et étrangers, mais nous avons aussi beaucoup appuyé les exploitants agricoles et les travailleurs, grâce au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada. Ce programme a été mené en collaboration étroite avec les provinces et il a assuré une formation dans l'agriculture qui s'est caractérisée par sa diversité, son importance et sa qualité en même temps qu'il aidait au recyclage des fermiers qui abandonnaient l'agriculture.

Vous connaissez sûrement les chiffres qui se rapportent à vos provinces respectives; je ne citerai donc que ces quelques chiffres qui intéressent l'ensemble du Canada.

— le budget d'ensemble affecté à la formation agricole dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre, qui était en 1968-1969 de \$3 millions, est passé en 1972-1973 à environ \$12 millions;

— pour la même période, le nombre des cours est passé de 39 à près de 200;

— le nombre de places des stagiaires est passé de 3,500 à plus de 20,000.

On a donc déjà fait beaucoup, il reste encore beaucoup à faire: — ce secteur doit avec notre aide, relever ses salaires, améliorer ses conditions de travail, ses conditions de logement et tenter d'offrir des conditions générales plus attrayantes pour le travailleur.

— les propriétaires et les gérants des exploitations agricoles doivent se familiariser avec les techniques de la gestion du travail;

— il est indispensable de trouver de nouvelles méthodes pour régulariser l'apport saisonnier de la main-d'œuvre. Mais là encore, nous avons besoin de la coopération des agriculteurs qui doivent apprendre à planifier assez longtemps à l'avance et avoir recours aux organismes gouvernementaux qui sont là pour les aider.

Mais je ne cherche pas à vous faire un discours d'encouragement; et sans plus attendre je voudrais vous faire quelques suggestions concrètes, que voici:

Tout d'abord, nous sommes prêts à revoir les Accords sur la main-d'œuvre agricole de la manière qui semblera le mieux répondre à nos préoccupations présentes.

Nous désirerions que les Comités fédéraux-provinciaux des besoins en main-d'œuvre étudient les besoins en formation dans l'agriculture, par rapport aux autres priorités, et évaluent la formation donnée actuellement. Il me semble qu'il serait bon de donner plus d'importance à la formation de gérants agricoles, et à celle des jeunes gens et des femmes.

Pour 1974, nous sommes prêts à envisager la possibilité de former des "pools" de main-d'œuvre agricole d'un très haut niveau, en faisant appel à la main-d'œuvre étudiante qui bénéficierait de logements, de conditions de transport et de programme récréatifs, dans le cadre d'une surveillance bien organisée. Je suis persuadé que pour un salaire modeste mais raisonnable, la jeunesse canadienne est encore prête aujourd'hui à accomplir une journée de travail dans la saine atmosphère de la ferme. Ce genre de programmes a remporté déjà du succès et peut réussir à nouveau si les agriculteurs et les gouvernements sont prêts à coopérer.

En ce qui concerne les travailleurs étrangers, je ne relâcherai pas ma vigilance en ce qui concerne la protection à laquelle ils ont droit, mais je suis disposé à négocier avec les pays autres que les Antilles, pour ouvrir la porte à un plus grand nombre de travailleurs encadrés et de haute qualité, si le besoin s'en fait sentir.

Nous nous efforçons de résoudre du mieux que nous pouvons, les difficultés relatives aux besoins de main-d'œuvre saisonnière pour 1973. Je suis sûr qu'aucun agriculteur, s'il est aussi bon employeur, ne verra cette année ses récoltes gâchées, faute de main-d'œuvre. Cependant, tout laisse à penser qu'étant donné la diminution du chômage et la pénurie croissante de main-d'œuvre dans des secteurs qui se concurrencent, nous aurons à faire face en 1974 à des difficultés semblables ou même encore plus sérieuses. Et si tel est le cas, *ce n'est pas en 1974 mais immédiatement qu'il faut s'en inquiéter. C'est aujourd'hui* que nous devons commencer à planifier et à prévoir. Les agriculteurs, les associations de cultivateurs et les gouvernements doivent être sur le qui-vive et prendre conscience de la nécessité d'une action concertée et d'une planification préparée assez longtemps à l'avance. Votre Comité détient un rôle essentiel dans cette tâche importante, et je veux vous assurer de mon soutien personnel et de celui de mon ministère, de son personnel et de ses programmes."

intervenues entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux prévient le partage des frais de logement, de formation, de transport et de logement des travailleurs, ainsi que celui des frais de recherche des besoins en main-d'œuvre agricole. Au total, 4,785 travailleurs de l'étranger ont été admis en 1973 pour un travail agricole saisonnier.

Au cours de la conférence fédérale-provinciale sur les ressources alimentaires qui s'est tenue à Ottawa le 27 septembre 1973, le ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, M. Robert K. Andras a avancé deux propositions destinées à réduire le manque de travailleurs agricoles. La première prévoit l'établissement d'une série de services de main-d'œuvre, qu'on pourra appeler "Service de dépannage", pour les districts agricoles. Il a proposé également d'établir un programme dit "Agriculture pour les jeunes Canadiens", afin d'attirer plus de jeunes dans les emplois agricoles au cours des vacances d'été.

Vous trouverez sous ce pli le message du ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Monsieur Robert K. Andras, sur la main-d'œuvre agricole; il a été présenté par Monsieur John Manion, Sous-ministre adjoint (Main-d'œuvre) au cours de la réunion annuelle du Comité de la main-d'œuvre agricole qui s'est tenue à Truro, Nouvelle-Ecosse, le 28 août 1973.

"Il est injuste, je le sais, que le ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration s'adresse directement à votre Comité. Cependant, je me préoccupe au plus haut point des difficultés concernant la main-d'œuvre agricole du Canada, et je désire apporter tout mon appui aux travaux importants du Comité de la main-d'œuvre agricole du Canada, aussi tenais-je à m'adresser à vous personnellement.

La hausse du coût des produits alimentaires a attiré l'attention du pays sur les problèmes de l'agriculture. Nous voulons tous instamment que les agriculteurs obtiennent une juste part du fruit de leur travail et de leurs investissements, et nous sommes également bien décidés à aider les cultivateurs à résoudre les difficultés, dont ils ne sont pas toujours maîtres, mais qui sont à l'origine de l'augmentation des prix ou de la baisse de la qualité de la production. Au nombre de ces facteurs, il faut citer indubitablement les besoins en main-d'œuvre, soit saisonnière, soit permanente.

Tout un ensemble de conditions ont contribué à créer une situation de la main-d'œuvre agricole de plus en plus difficile. Tout d'abord, bien entendu, l'ensemble de conditions socio-économiques qui nous sont par trop familières: l'urbanisation, la mécanisation, un éventail de plus en plus grand de professions qui se concurrencent et une rémunération de plus en plus élevée des autres métiers qui fait qu'on les préfère au travail de l'agriculture, enfin l'abaissement du nombre des familles nombreuses travaillant à une même exploitation etc. Ensuite, il faut tenir compte du fait que certaines de nos principales terres agricoles se trouvent en plein coeur de zones urbaines importantes où le chômage est de plus en plus rare et où les salaires sont de plus en plus élevés.

En troisième lieu, et c'est là un aspect nouveau de la question, il semble qu'une grande partie de la main-d'œuvre

occasionnelle agricole ait été assurée par des immigrants ou des touristes qui travaillaient dans ce pays de manière illégale, et qui n'avaient en fait aucun droit d'y travailler. Le contrôle des visas d'emploi qui a été introduit a permis de révéler un grand nombre de ces cas. Bien souvent, et c'est triste à dire, le dénuement du travailleur est tel qu'il est prêt à accepter les salaires et les conditions de travail imposées bien qu'ils soient bien inférieurs à la norme. J'ai récemment évoqué le cas d'une petite minorité d'employeurs de cette catégorie, et je puis vous assurer que j'ai bien l'intention de m'insurger de la même manière, si je découvre qu'il existe des conditions semblables dans tout autre secteur d'activité.

Mais, quelles qu'en soient les causes, l'agriculture a besoin de main-d'œuvre et je tiens à assurer la grande majorité des bons employeurs agricoles du Canada que je suis prêt à faire tout ce qui est en mon pouvoir pour les aider dans ce domaine. Avant d'examiner quelles seraient les initiatives et changements possibles, il faut tout d'abord examiner quelles ont été jusqu'ici les réalisations positives. Les accords entre le gouvernement fédéral et les provinces sur la main-d'œuvre agricole sont en vigueur au Canada depuis 30 ans et ont contribué grandement à assurer une communication et une action rapides et efficaces sur toutes les questions relatives à l'agriculture. Notre action conjuguée en matière de planification et de subventions a permis de résoudre bien des problèmes de main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre agricole saisonnière. Notons en particulier les efforts faits dans les domaines suivants: frais partagés de publicité et de promotion, pour ces campagnes de recrutement de la main-d'œuvre agricole; coûts de la recherche et de la mise au point des enquêtes portant sur le recrutement, les besoins en formation, l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie, et autres sujets ayant trait à la main-d'œuvre agricole; dépenses occasionnées par la construction et l'amélioration des logements de la main-d'œuvre agricole saisonnière, par le fonctionnement et la surveillance des camps de travailleurs agricoles saisonniers; salaires et dépenses du personnel chargé par la province d'aider les C.M.C. à recruter les travailleurs et à les placer; frais de transport des travailleurs agricoles et de leurs familles et autres frais encourus pour améliorer la situation de l'emploi agricole.

Dans tout le Canada, presque 400 Centres de Main-d'œuvre assurent en permanence le recrutement de la main-d'œuvre agricole ou sa mobilité dans les régions agricoles où elle est nécessaire. Dans les secteurs ruraux, on a établi des C.M.C. spéciaux saisonniers, lorsque besoin était. En 1973, nous avons créé 200 C.M.C. spéciaux pour les étudiants, dont un bon nombre étaient situés dans des secteurs agricoles. Les services de placement de la main-d'œuvre étudiante en agriculture ont été une réussite, mais comme je le dis plus loin, je suis persuadé qu'il y a encore beaucoup à faire et que c'est là une source de main-d'œuvre dont on n'a pas tiré tout le parti possible.

Bien que j'aie pu me récrier sur certains cas où les conditions de vie et de travail réservées aux travailleurs étrangers étaient tout à fait insuffisantes, je suis prêt à laisser entrer les travailleurs étrangers en aussi grand nombre qu'il sera nécessaire, pour répondre aux besoins en main-d'œuvre,

LE GROUPE D'ÉTUDE SUR L'IMMIGRATION ET SUR
LES OBJECTIFS DÉMOGRAPHIQUES DU CANADA

Le 13 septembre 1973, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, M. Robert K. Andras a annoncé la constitution d'un groupe spécial d'étude chargé d'examiner la politique d'immigration et les objectifs démographiques du Canada. Le Président du groupe est M. R. M. Tait, détaché du ministère des Affaires extérieures, et le Président associé, M. Fernand Renaud, journaliste bien connu. Le groupe d'étude reçoit l'aide de conseillers et d'experts extérieurs à l'administration. Le Ministre a déclaré que l'actuelle Loi sur l'immigration, rédigée en 1952, n'est plus un instrument adapté à la situation et ne peut aider à atteindre les objectifs démographiques du Canada. Il est donc urgent de définir une nouvelle politique d'immigration qui corresponde aux besoins du Canada jusqu'à la fin du siècle. Cette politique, a déclaré le Ministre, doit se fonder sur l'avenir que tous les Canadiens désirent pour le Canada. Il nous faut définir des objectifs réalistes concernant le rythme de croissance de la population, sa répartition entre les villes et les secteurs ruraux ainsi qu'entre les différentes régions, il nous faut également préciser le milieu social et culturel désiré par les Canadiens.

Dans sa déclaration, le Ministre a posé quelques-uns des problèmes que le groupe d'étude aura à résoudre. Les Canadiens ont une répugnance de plus en plus marquée envers la famille nombreuse. Comme les naissances diminuent, l'immigration semble donc, beaucoup plus qu'autrefois, un facteur déterminant dans la fixation de la taille de la population du Canada. En même temps, nous constatons les conséquences, bonnes et mauvaises, de la poussée démographique. Quelques-unes de nos grandes villes grossissent au détriment de secteurs ruraux et de régions entières. Si nous désirons de nouveaux immigrants, voulons-nous qu'ils continuent à se concentrer en écrasante majorité dans les grandes villes ou désirons-nous qu'ils soient plus nombreux à s'établir dans les secteurs où nous avons le plus besoin d'eux? Par ailleurs, les sources d'immigration ne sont plus les mêmes, le mouvement traditionnel en provenance du Royaume-Uni et de l'Europe se ralentit, tandis que les personnes en provenance des pays en voie de développement désireuses de s'établir au Canada sont de plus en plus nombreuses. Il importerait plus que jamais d'étudier avec soin l'incidence des mouvements d'immigration sur l'équilibre entre les Canadiens d'expression anglaise et ceux d'expression française de même que sur la société multiculturelle du Canada. Il faut également chercher à concilier les objectifs à long terme et les réalités immédiates du marché du travail et déterminer l'aide particulière fournie aux immigrants pour les aider à s'assimiler à la société canadienne. Il importe de ne pas oublier les responsabilités internationales du Canada, qui sont d'aider les populations du tiers monde, de participer à la solution de leurs difficultés économiques et de continuer la tradition bien ancrée qui consiste à accueillir les réfugiés politiques. Il convient de poser ces questions et bien d'autres encore, mais il ne sera pas facile d'y donner une réponse.

On ne peut prendre une décision sur l'avenir démographique du Canada qu'après un long processus de consultation

INSCRIPTIONS DES VISITEURS ET DES IMMIGRANTS

Après de tous les Canadiens, M. Andras l'a déclaré, nous avons l'intention de publier au printemps de 1974 un livre vert qui exposera les nombreux choix politiques offerts dans le domaine de l'immigration et les conséquences de chacun d'eux. L'été de 1974 sera consacré à une intense discussion publique du Livre vert, laquelle prendra la forme de mémoires et d'exposés; de plus une conférence sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada aura lieu sous les auspices du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Le Ministre a écrit aux gouvernements provinciaux et à plus d'une centaine d'organisations pour les inviter à aider le Ministère dans cette tâche. Il s'agit de définir, en matière d'immigration, une politique résolument tournée vers l'avenir et de la présenter dans de nouvelles mesures législatives qu'il faudra soumettre au Parlement le plus tôt possible.

MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE

Aux termes de la Loi adoptée par le Parlement en juillet 1973, les personnes qui se trouvent au Canada depuis le 30 novembre 1972 et qui sont des visiteurs ou des immigrants illégaux ont eu l'occasion de rectifier leur statut en s'inscrivant au ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Une période de grâce d'une durée de 60 jours, se terminant le 15 octobre 1973, a été prévue pour que ces personnes se présentent et s'inscrivent dans un centre d'immigration. Au total, 49,828 personnes se sont inscrites; 17,877 d'entre elles sont des personnes à charge qui vivent au Canada ou à l'étranger. Seuls ont été refusés les requérants qui avaient un jour passé criminel ou dont le cas présentait des difficultés tout à fait exceptionnelles. La répartition des inscriptions par région est la suivante: provinces de l'Atlantique; 4,169; Québec; 8,003; Ontario; 27,133; provinces des Prairies; 5,341; Colombie-Britannique et les Territoires; 5,182.

À cause de l'amélioration des conditions d'emploi et du manque prononcé de main-d'oeuvre durant l'été et l'automne 1973, il fut particulièrement difficile de trouver des travailleurs pour ramasser les récoltes de fruits et de légumes. Lorsqu'il n'existait pas de main-d'oeuvre disponible au Canada, on a fait de nouveau appel à des travailleurs étrangers à titre temporaire et dans le cadre d'accords sur la main-d'oeuvre agricole intervenus entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux pour aider dans le domaine des emplois saisonniers. Les trois principaux programmes réalisés dans le cadre de ces accords sont: le Programme de travailleurs saisonniers des Antilles, le Programme international d'échanges pour l'emploi d'étudiants et le Programme international d'échanges pour l'emploi de jeunes travailleurs. Beaucoup de ces travailleurs temporaires ont été embauchés pour la récolte des fruits, des légumes et du tabac dans le sud-ouest de l'Ontario et, en 1973, pour la première fois, des travailleurs des Antilles ont été employés pour la récolte des pommes au Québec. Les accords

Table des matières

Page	
1	—Main-d'oeuvre et Immigration— Exposé de la situation
5	L'enquête sur les postes vacants au Canada: Mise au point, méthodologie et applications
15	Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes
19	Résumé de publications récentes
23	Appendice des statistiques

La Revue de la main-d'oeuvre du Canada est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits importants qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante:

Section de la Revue de la main-d'oeuvre du Canada,
Pièce U-718, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Revue Canadienne de la Main-d'œuvre

VOL. 6 NO. 4
QUATRIÈME TRIMESTRE
1973



Main-d'œuvre et Immigration Manpower and Immigration

Canada Manpower Review



MI 12

Manpower and Immigration Main-d'œuvre et Immigration

CANADA MANPOWER REVIEW

Government
Publication

First Quarter 1974

Manpower and Immigration

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

FOREWORD

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.



TABLE OF CONTENTS

	Page
Review of Manpower and Immigration Developments, 1973	1
The Student Labour Market, Summer 1973	4
Employment in Canadian Police Forces	8
Abstracts of Recent Publications	11
Statistical Appendix	14

Review of Manpower and Immigration Developments, 1973

1

INTRODUCTION

The year 1973 was a good one by all accounts for the Canadian economy. The Gross National Product increased by an estimated 7.1 per cent in real terms, the best performance since 1966. There has seldom been a year when export and domestic markets were so favourable to Canadian industry. World demand and price levels were exceptional for such vital Canadian exports as wheat, newsprint, petroleum, metals, and lumber and a trade surplus estimated at \$1.75 billion was realized. Prosperity was widespread at home and consumers were buying new cars, appliances, furniture, clothing and other goods in record amounts. More housing units, 265,000, were started than ever before. As a result, Canadian farms, factories, mills and mines were operating at or near capacity with production limited only by shortages of labour and materials or by strikes. Major work stoppages occurred in the summer and fall of the year, notably in the pulp and paper and transportation industries. Uncertainty began to develop in the final quarter as a result of the international energy crisis, although Canada had not suffered from oil shortages up to the year-end. The level of economic activity in the second half of 1973 was perhaps not equal to that of the first six months, and there was less confidence going into 1974 than there had been at the start of 1973.

The rapid pace of the economy in 1973 was accompanied by sharply rising prices. Inflation, in fact, was considered to be the number one economic problem of the year. The consumer price index rose by 9.1 per cent between December 1972 and December 1973, the highest increase since 1951. Food prices were the main area of public concern, and during this period the food price index advanced by 17.0 per cent. This was in part the result of world-wide developments in commodity markets over which Canada had no control. A Food Prices Review Board was established in April 1973 to investigate the causes of price advances and recommend appropriate action. In September, subsidies were provided to milk and bread producers to hold down price increases for these necessities. A voluntary price freeze was placed on gasoline and fuel oil in the same month, along with other measures. In the housing field, shortages of serviced land, skilled labour and materials also exerted upward pressures on costs. There was no indication of a levelling off in prices going into 1974.

LABOUR FORCE HIGHLIGHTS

For the Canadian labour force, 1973 was a year of unprecedented employment growth, general labour shortages, and moderating but still high unemployment levels. Employment increased by a record 430,000

or 5.2 per cent over 1972. The labour force grew by 4.4 per cent over the year. All parts of the country shared in these high rates of growth, and there were job vacancies at all skill levels from Newfoundland to British Columbia. A paradox in this situation was that unemployment, while reduced from 1972, was still high at 520,000 or 5.6 per cent of the labour force. This contradictory situation was attributed in part to the following: the available manpower was not skilled in occupations or located in areas in which shortages existed; openings were often in isolated areas or in low-paid and unattractive work; and job seekers were selective.

The employment growth recorded in 1973, 430,000 or 5.2 per cent, was the highest ever attained, in records going back to 1949. The previous highest annual percentage increase was in 1966 at 4.2 per cent, and the greatest previous absolute change was also in that year, at 290,000. Growth rates in the three previous years by comparison were: 1972, 3.1 per cent; 1971, 2.5 per cent; and 1970, 1.3 per cent. These figures refer to the increase in employment over the previous year's total. In other industrialized countries, employment and labour force growth rates of one or two per cent annually are considered satisfactory.

The national unemployment level in 1973 was 520,000 or 5.6 per cent of the labour force. This was disappointingly high, as it has been hoped that there would have been a greater reduction and that the target of the Economic Council of Canada for a 4.5 per cent unemployment rate by 1975 would have come closer to realization. Still, the 5.6 per cent represented a sizeable decline from the 6.4 and 6.3 per cent figures for 1971 and 1972 respectively, and was the lowest figure since 1969. In comparison with unemployment rates over the long term, the 5.6 per cent figure was above average. In 15 of the past 25 years, the national unemployment rate has been below this figure. In the United States the unemployment rate in 1973 was 4.9 per cent.

One of the main demographic developments in the population and the labour force in Canada has been a shifting of the population bulge upward into the 25-34 age group. The highest rate of population growth in 1973 over 1972, 4.9 per cent, was in this age group. Labour force growth, however, was greatest in the 14-19 age group at 9.3 per cent. This reflected lower enrolment ratios in this age group, i.e., proportionately fewer persons attending school, and higher rates of labour force activity. The participation rate for the 14-19 age category rose from 36.5 per cent in 1972 to 39.1 per cent in 1973. The increase was greater among males than among females. The unemployment rate among teenagers was 12.0 per cent in 1973, down from the peak of

14.6 per cent reached in 1971. There was no indication of disproportionately serious unemployment among the 25-34 age group, their 1973 rate being 4.6 per cent. This compares favourably with the 4.0 per cent unemployment rate for all those over the age of 25. In 1973 the unemployment rate for all males was 5.9 per cent and for all females 5.1 per cent.

A feature of the employment situation in 1973 was the strength shown by the manufacturing industries. Employment in this group showed a gain of 111,000 persons over 1972, accounting for more than 25 per cent of the total additional employment of 430,000 over the year. This industry, together with construction, constituted the major sources of demand for skilled tradesmen; in the 1966-71 period manufacturing had shown relatively low rates of growth. The work force in the construction industry rose by 48,000 to 549,000 in 1973 from 1972, or by 9.6 per cent. Substantial increases in employment in the year-to-year comparison took place in the service industries (90,000) and in trade (88,000). Agriculture, where employment has been going down for many years, was the only major industry to show a decline from 1972.

Regionally, the high rate of employment growth in the Atlantic provinces, which are often considered a slow-growth area, was a notable feature of 1973. The 6.5 per cent gain in employment in this region, in fact, was the second highest increase recorded by any of the five major regions in Canada, exceeded only by British Columbia's 6.6 per cent gain over 1972. The aggregate participation rate in the Atlantic provinces jumped from 48.6 per cent of the working-age population in 1972 to 50.5 per cent in 1973. Unemployment still remained high in the region in 1973, at 8.9 per cent of the labour force. A somewhat similar situation prevailed in Quebec, where there was a gain in employment of 128,000 over 1972 while the unemployment rate declined from 8.3 per cent to 7.4 percent between the two years. Unemployment rates declined in the other three regions as well between 1972 and 1973. The traditionally low-unemployment areas of Ontario and the Prairie provinces registered unemployment rates of 4.0 and 3.9 per cent respectively, while the British Columbia rate in 1973 was 6.5 per cent of the labour force. All three unemployment rates were the lowest since 1969.

Labour shortages were more extensive in 1973 than they had been for several years. The number of occupational shortages reported by Canada Manpower Centres was nearly double that of the previous year. There are always some occupations in which the supply of workers is insufficient, such as domestics, waiters and kitchen help. In 1973, shortages became much more widespread among the skilled

trades and professions. In many cases the requirements were for persons with specialized training and experience, such as draftsmen and engineers, who were not readily available in Canada or elsewhere. The most serious shortages reported by CMCs were of loggers in eastern Canada and sewing machine operators in Montreal, Toronto and Winnipeg. Tool and die makers, machinists, millwrights and miners were among the long list of skills in short supply.

Employment opportunities for new college and university graduates improved in 1973 but at a slower pace than those for experienced workers. Commerce, business administration and engineering graduates were in strong demand. Not all graduates of natural science and arts courses were absorbed, and one reason for this was the continued weak market for elementary and secondary school teachers. Jobs for Ph.Ds were reported plentiful, as there was an increasing tendency for governments and industry to employ persons with doctorates, even though openings in the universities were diminishing. For students seeking summer work only, conditions were also better in 1973 than they had been for some time. The unemployment rate among students dropped to 10.6 per cent in the summer of 1973, as against 16.2 per cent in the comparable period in 1972.

ACTIVITIES OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

In 1973 the department was in the midst of a reorganization of its employment service to improve its quality and efficiency. Central to this approach was the introduction of a self-serve job selection method, which permits the client to browse through job orders and select those to which he or she would like to be referred. These Job Information Centres, as they are called, were tested in Canada Manpower Centres in Hamilton and Ottawa, and following their successful operation in these two areas, were introduced in other CMCs across Canada.

Special programs to support federal-provincial efforts on behalf of the disadvantaged have been undertaken by the department, tailored to meet the special needs of these clients. An Outreach Program was established to extend employment services to disadvantaged groups; for example, a contract was entered into with the Métis Association of Alberta to provide services to Métis in remote areas as well as those experiencing difficulties in the cities. Funding for projects to assist the hard-core unemployed is provided through the Local Employment Assistance Program.

The Local Initiatives Program, in its third year in 1973-74, creates jobs at the community level with the prime objectives of easing winter and regional

unemployment. Constituency Advisory Groups were set up by Members of Parliament in their ridings to review applications for LIP grants, based on the needs and priorities of the area. The allocation for the 1973-74 Local Initiatives Program was \$83 million. The 1972-73 allocation totalled \$240 million, which created over 425,000 man-months of employment in nearly 6,000 projects.

Manpower and Immigration Minister Robert Andras announced new regulations effective January 1, 1973, providing for the registration of visitors and others seeking temporary entry to Canada for more than three months. In the first nine months of the year, 15,000 students and 71,000 other non-immigrants were registered under these regulations. Legislation was approved in July 1973 allowing persons living in Canada as visitors or illegal immigrants to come forward and adjust their status. About 50,000 persons were registered by the deadline of October 15. On September 17, the Minister announced the formation of a special task force to review immigration policy and population problems. A Green Paper was to be issued in 1974 to permit public debate on immigration and population questions before a new Immigration Act is drafted. An agreement between the People's Republic of China and Canada to facilitate the reunion of families was signed on October 24. Some 3,000 applications, covering approximately 6,000 relatives in China, had been received and were being examined at year-end. Priority was being given to immediate family members.

IMMIGRATION AND EMIGRATION

Immigration to Canada in 1973 totalled 184,200, including those registered under the special adjustment program, up 51 per cent from the total of 122,006 in 1972. Britain replaced the United States as the major source as British immigration increased by 48 per cent while that from the United States rose by 12 per cent. Other important source areas included the West Indies, Portugal, India, Hong Kong, and the Philippines. As usual, over half the total (103,187) were destined to Ontario, with smaller groups going to British Columbia (27,949), Quebec (26,871), the Prairie provinces (20,391), the Atlantic provinces (5,534) and the Territories (268). The movement of Ugandan Asians which began in September 1972, continued in 1973, and a total of more than 6,400 persons arrived in the whole of this period.

Immigrants admitted to the United States whose country of last permanent residence was Canada totalled 14,800 in the year ended June 30, 1973. Of these, 8,680 were born in Canada. The total was 26 per cent greater, 18,596, in the twelve months ended June 30, 1972. By major occupational group, the totals for each of these two 12-month periods, with

the 1971-72 figures given in parentheses, were: professional and kindred workers, 2,562 (3,746); managers, officials and proprietors, 733 (680); clerical and kindred workers, 752 (869); craftsmen, foremen and kindred workers, 726 (991); operatives and kindred workers, 602 (681); service workers except those in private households, 537 (657); labourers except farm and mine, 323 (411); and others, 141 (207). There were 8,231 housewives, children and others in the 1972-73 period as against 10,129 in these categories in the twelve months ended June 30, 1972. This information was supplied by the Immigration and Naturalization Service of the United States Department of Justice.

PRINCIPAL LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA AND REGIONS ANNUAL AVERAGE, 1972 and 1973

	1972	1973
CANADA		
Population 14 years and over (000's)	15,747	16,125
Labour Force (000's)	8,891	9,279
Employment (000's)	8,329	8,759
Unemployment (000's)	562	520
Unemployment Rate (%)	6.3	5.6
Participation Rate (%)	56.5	57.5
ATLANTIC PROVINCES		
Population 14 years and over (000's)	1,435	1,470
Labour Force (000's)	698	742
Employment (000's)	635	676
Unemployment (000's)	63	66
Unemployment Rate (%)	9.0	8.9
Participation Rate (%)	48.6	50.5
QUEBEC		
Population 14 years and over (000's)	4,438	4,523
Labour Force (000's)	2,426	2,542
Employment (000's)	2,225	2,353
Unemployment (000's)	201	189
Unemployment Rate (%)	8.3	7.4
Participation Rate (%)	54.7	56.2
ONTARIO		
Population 14 years and over (000's)	5,725	5,874
Labour Force (000's)	3,381	3,509
Employment (000's)	3,218	3,366
Unemployment (000's)	162	142
Unemployment Rate (%)	4.8	4.0
Participation Rate (%)	59.1	59.7
PRAIRIE PROVINCES		
Population 14 years and over (000's)	2,498	2,542
Labour Force (000's)	1,436	1,484
Employment (000's)	1,372	1,426
Unemployment (000's)	64	58
Unemployment Rate (%)	4.5	3.9
Participation Rate (%)	57.5	58.4
BRITISH COLUMBIA		
Population 14 years and over (000's)	1,651	1,715
Labour Force (000's)	950	1,002
Employment (000's)	879	937
Unemployment (000's)	72	65
Unemployment Rate (%)	7.6	6.5
Participation Rate (%)	57.5	58.4

INTRODUCTION

Since the early 1960s the labour market activity of students during the summer months has developed as a major area of concern to manpower planners and program administrators. In the last 10 years, the portion of Canada's population between the ages of 14 and 34 grew at about twice the rate of those 35 years of age and over. While these demographic developments resulted in a rapidly increasing labour force, they also were associated with large increases in school enrolments. The growing student population made its presence felt during the summer months, as students entered the labour market when their summer recess began and left when classes resumed in the fall.

Before 1970, information about students' summer market experience was available only indirectly since students were lumped together with other young people. Responding to the need for data concerning the student group alone, Statistics Canada and the Department of Manpower and Immigration agreed to the inclusion of supplementary questions in the Labour Force Survey that would isolate the labour market behaviour of students during the summer months. Both the survey period and the age coverage have been expanded since 1970. In both 1972 and 1973 data were gathered on students 14 to 34 years of age during the months of May, June, July and August. In the September survey supplementary questions concerned the total-summer¹ labour market experience of students.²

The September questionnaire is the most comprehensive, differing from the monthly surveys in two important ways. First, because the reference period is different the labour market statistics are conceptually different.³ Second, because most classes have begun by the time of the September survey, students can be classed into two distinct groups—returning students and school-leavers. In other months, a third group, undecided students, is identified since many students do not know, prior to the commencement of the school year, whether they will be continuing their studies on a full-time basis. (This group comprised only five per cent of the total student population during 1973.) The emphasis in this paper will be on returning students.⁴ There are at least two reasons for this. First, and most important, they continue to be students throughout the summer whereas school-leavers discontinue full-time studies (even though they may discontinue their studies part-time) and

enter the world of work on a more or less permanent basis. Second, returning students constitute the largest percentage of student population, during each of the summer months and during the total-summer period. In this paper, then, one student group only will be discussed: returning students (14-34 years of age).

STUDENTS AND THE NATIONAL LABOUR MARKET

As the summer of 1973 unfolded, it became apparent that the student labour market was much improved from the summer of 1972. This situation was in contrast to developments between 1971 and 1972, when the student labour market showed little change. The general developments are summarized in Table 1. Although there was no significant change in the student population from 1972 to 1973, the number of students participating in the labour force decreased by 34,000. This decline was accompanied by an increase of 42,000 in the number of students employed during the summer, which resulted in the number of unemployed students decreasing by about 75,000 or 36 per cent. The total-summer unemployment rate declined by an impressive 5.6 percentage points, from 16.2 per cent in 1972 to 10.6 per cent in 1973. These improvements were observed in all five regions, in all age groups and at all levels in the educational system. The improvement in the student labour market was also manifest in the duration of student summer employment. Not only did more students find jobs, but they worked for longer periods. Consequently, the utilization of the student summer labour force was increased proportionately more than employment and unemployment statistics would indicate.

REGIONAL ANALYSIS

The developments in the regional student labour markets for the total-summer period can be seen in Table 2. Although all five regions recorded a decrease in the number of students unemployed, there were four different patterns of labour market developments that combined to produce these decreases. Only in Quebec and the Pacific was the same pattern observed. In these two regions, the student population remained roughly constant, the labour force decreased, and employment increased. The resulting unemployment decreases were substantial. While Quebec continued to have the highest total-summer unemployment rate (15.3 per cent), nevertheless, it did record the largest

1 Total-summer refers to the period between the end of one school year and the beginning of the next and consequently will vary from one student to another and from one year to another.

2 For a full description of the various surveys see Corbeil, R.C., and Ryan, R. T., *Surveys Supplementary to the Labour Force Survey*, Labour Force Survey Reference Paper No. 1 (LFS-RP 1), Statistics Canada, September 1973 and February 1974.

3 For example, the "total-summer unemployment rate" is not comparable to the standard monthly unemployment rates normally used. Because it relates to a longer time period, the entire summer rather than to just one month, it tends to be higher than individual monthly rates.

4 Those full-time students in March who returned to school full-time in the fall.

absolute drop in the unemployment level (31,000).

The Atlantic provinces' pattern included an unchanged student population, a marginal increase in the labour force and a substantial increase in the number of students employed. These developments served to reduce Atlantic student unemployment by 39 per cent and bring the total-summer unemployment rate down to 12.3 per cent. Ontario was the only region to record an increase in its student population (although the increase was marginal). However, the student labour force did not increase while employment grew slightly and a decline in unemployment resulted. The total-summer unemployment rate was 8.9 per cent. The student population in the Prairie provinces declined from the total-summer period in 1972, as did their labour force. Yet the number of students employed was substantially unchanged, so that unemployment fell by 42 per cent and the lowest total-summer unemployment rate among the five regions was reported (6.9 per cent). The Prairie provinces were expected to have the lowest rate because their economy is dominated by agriculture (a summer season activity), and recent economic developments have been beneficial to that sector. It is interesting to note that Ontario recorded the smallest decline in the student total-summer unemployment rate. The modest employment gains are consistent with the growth path of the total Ontario employment during 1973, which apparently has been constrained by insufficient industrial capacity. It is also possible that full employment was approached in the Ontario student labour market. The paucity of historical data dictates that this hypothesis be confirmed or disproven at a future date.

ANALYSIS BY SCHOOL TYPE⁵

A student's level of education is an important determinant of his success in the summer labour market. The inverse relationship between the total-summer unemployment rate and school type can clearly be seen in Table 3, i.e. the total-summer unemployment rate is substantially lower for students at higher levels in the educational system. This is not surprising since a student's productive capacity increases with age, experience and educational attainment. In addition, there are institutional factors (such as provincial legislation or company policy) that prevent younger students from being employed in some industrial sectors. For example, many manufacturing companies refuse employment to persons under 16 or 18 years of age. The labour force participation rates of the three school types reflect the differences in employment opportunities;

the elementary-secondary group recorded a 1973 total-summer participation rate of 48 per cent whereas university students had an 85 per cent rate.

The summer of 1973 has proven to be very different from the previous summer. The stable total student population was affected by two roughly equal and offsetting changes: a marginal decrease in the elementary-secondary student population and a marginal increase in the CEGEP-community college group. The university student population was substantially unchanged. In the elementary-secondary and university groups there occurred labour force changes of the same direction and relative magnitude as the population changes. Consequently, the participation rates of these two groups were substantially unchanged from those of 1972. The labour force of CEGEP and community college students increased by a relatively smaller amount than their population and this resulted in a fall in their participation rate (from 83 per cent in 1972 to 79 per cent in 1973). In all three student groups the employment changes more than compensated for the labour force changes. As a result unemployment, and the associated unemployment rates, fell. Large employment gains were recorded for the elementary-secondary (up by 21,000 persons) and CEGEP-community college groups (up by 19,000 persons). In both cases, unemployment dropped markedly—by almost 40 per cent. Given the decline in unemployment, the levelling-off in university student employment suggests a near full-employment situation for this labour market.

DURATION OF EMPLOYMENT

An important aspect of a student's summer labour market experience is the length of time he or she was employed. Data on the duration of employment add another dimension to the analysis of student summer employment. These data have been available since 1972. From Table 4 it can be seen that not only did more students find jobs in 1973, but they worked for longer periods. Consequently, the utilization of the student labour force was increased by proportionately more than the employment and unemployment statistics would indicate. The proportion of students who worked less than 12 weeks decreased (from 74 per cent in 1972 to 62 per cent in 1973) and the proportion working more than 16 weeks increased (from 11 to 22 per cent). The significance of this development can be appreciated when the 1972-1973 increase in student employment (4 per cent) is compared with an estimation of the increase in total weeks worked (18 per cent).⁶

⁵ Refers to the type of school that the student attended full-time in March.

⁶ This estimate was based upon assigning mid-point values for each one of the various groupings listed in Table 4 and multiplying these by the associated number of employed. The summation of these calculations for each year produced the estimate of total weeks worked. (The assigned mid-point values were 2, 5.5, 9.5, 13.5 and 17.5 weeks.)

The data in Table 4 display patterns similar to those of unemployment rates when disaggregated by educational level. First, students of all school types tended to work for longer periods. The proportion of students working for shorter periods of time decreased and the proportion of those working for longer periods increased. This resulted from the acceleration in economic growth that occurred in 1973. Second, students enrolled in higher levels of education continued to fare better in the labour market, i.e. they worked for longer periods. The employment duration of elementary-secondary students is concentrated in the 1 to 11 week range, that of CEGEP and community college students in the 4 to 15 week range and that of university students in the 8 week and over range. This is, in part, due to differences in the length of the summer recess at the various educational levels. But it also reflects the fact that a student's summer employment opportunities increase with age, experience and educational attainment.

When the employment duration data are disaggregated by sex two main observations can be made. First, both female and male students worked for longer periods in the total-summer 1973 than they did in 1972. Second, within each school type there is a tendency on average for males to work longer periods than females both in 1973 and 1972. This could be because the jobs available to female students are of shorter duration than those available to male students and/or female students have made the decision to work for shorter periods.

ANALYSIS OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY

The distribution by industry of student summer employment has not changed substantially since data have been available on a regular basis. This information was obtained from the July monthly survey (the peak month of student labour force participation). At the national level, there are large differences in the employment distribution by industry of male and female students. As can be seen from Table 5, 86 per cent of all female students were employed in service-producing industries, with most being employed in the community, business and personal service sector (54 per cent) and trade (20 per cent). On the other hand, summer employment of male students was more evenly balanced between the goods-producing (44 per cent) and service-producing (56 per cent) sectors; although it was concentrated in community, business and personal service, trade, manufacturing and agriculture (21, 21, 19 and 15 per cent, respectively).

The distribution by broad industry grouping of student summer employment was generally the same in the regions, with female employment almost entirely in the service-producing industries (primarily community, business and personal service and trade). However, there were some notable factors underlying the distribution by broad industry grouping of the summer employment of male students. The Prairie region recorded the largest proportion of male students employed in goods-producing industries (51 per cent) which was mainly concentrated in agriculture (31 per cent). In Ontario there were relatively more male students employed in manufacturing than in any other region (23 per cent) and this is no doubt due to Ontario's industrial structure. Another interesting regional development concerns the share of total student jobs that females had. In every region except Quebec, female students had a larger share of student employment than women had of total regional employment.

TABLE 1
STUDENT LABOUR MARKET,
TOTAL-SUMMER 1972, 1973

		1973	1972	Change
Population	(000's)	2202	2208	— 6
Labour force	(000's)	1246	1280	—34
Employed	(000's)	1114	1072	+42
Unemployed	(000's)	132	207	—75
Unemployed rate	(%)	10.6	16.2	— 5.6*
Participation rate	(%)	56.6	58.0	— 1.4*

* This is the change in percentage points, not the per cent change.
Source: **Supplementary Labour Force Surveys**, September 1972 and 1973.
Statistics Canada.

TABLE 2
REGIONAL STUDENT LABOUR MARKETS,
TOTAL-SUMMER 1972, 1973

		<i>Atlantic Quebec Ontario Prairies Pacific</i>				
Population	1973	220	628	807	351	196
	(000's)	1972	222	635	791	360
Labour force	1973	114	321	472	218	121
	(000's)	1972	111	338	477	228
Employed	1973	100	272	430	202	110
	(000's)	1972	89	258	418	203
Unemployed	1973	14	49	42	15*	**
	(000's)	1972	23	80	59	26
Unemployment	1973	12.3	15.3	8.9	6.9*	**
rate (%)	1972	20.7	23.7	12.4	11.4	16.7*
Participation	1973	51.8	51.1	58.5	61.8	61.7
rate (%)	1972	50.0	53.2	60.3	63.3	63.3

* These data have a high sampling variability and should be interpreted with caution.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Source: **Supplementary Labour Force Surveys**, September 1972 and 1973.
Statistics Canada.

TABLE 3
STUDENT LABOUR MARKET BY SCHOOL TYPE
TOTAL-SUMMER 1972, 1973

	CEGEP and				University and	
	Elementary Secondary		Comm. College		Teachers' College	
	1973	1972	1973	1972	1973	1972
Population (000's)	1598	1624	201	180	328	331
Labour force (000's)	761	800	159	149	279	282
Employed (000's)	658	637	145	126	268	267
Unemployed (000's)	103	164	14*	23*	**	15*
Unemployment rate (%)	13.5	20.5	8.8*	15.4*	**	5.3*
Participation rate (%)	47.6	49.3	79.1	82.8	85.1	85.2

* These data have a high sampling variability and should be interpreted with caution.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Source: Supplementary Labour Force Surveys, September 1972 and 1973.
Statistics Canada.

TABLE 4
STUDENT EMPLOYMENT, BY DURATION
AND SCHOOL TYPE,
TOTAL-SUMMER 1972, 1973

	(per cent distribution)							
	Elementary Secondary		CEGEP and Comm. College		University and Teachers' College		Total	
Weeks worked	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972
less than								
4 weeks	16	19	**	**	**	**	11	13
4 - 7 weeks	26	30	21	25	9*	14	21	25
8 - 11 weeks	33	39	30	36	22	29	30	36
12 - 15 weeks	9	8	21	22	28	28	15	15
16 weeks & over	16	5	23	**	38	25	22	11
Total (000's)	658	637	145	126	268	267	1072	1030

* These data have a high sampling variability and should be interpreted with caution.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Source: Supplementary Labour Force Surveys, September 1972 and 1973.
Statistics Canada.

TABLE 5
STUDENT EMPLOYMENT BY INDUSTRY
AND SEX, JULY 1973

	Total		Male		Female	
	(000's)	(%)	(000's)	(%)	(000's)	(%)
Goods Producing	304	33	253	44	50	14
Agriculture	107	11	87	15	20*	6
Other Primary	17*	2*	15*	3*	**	**
Manufacturing	134	14	109	19	25*	7*
Construction	46	5	43	7	**	**
Service-Producing	630	67	324	56	306	86
Transportation, Post Office & Public Utilities	37	4	31	5	**	**
Trade	192	21	122	21	70	20
Finance	15*	2*	**	**	**	**
Community, business & personal service	317	34	124	21	193	54
Public Administration	68	7	41	7	27*	8*
Total	934	100	577	100	356	100

* These data have a high sampling variability and should be interpreted with caution.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Source: Supplementary Labour Force Survey, July 1973. Statistics Canada.

TABLE 6
STUDENT EMPLOYMENT BY BROAD INDUSTRIAL
GROUPING, REGION AND SEX, JULY 1973

	(000's)									
	Atlantic		Quebec		Ontario		Prairies		Pacific	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Goods-Producing	19	**	60	**	95	21*	55	10*	25*	**
Service-Producing	29	28	86	65	123	128	53	52	33	32
Total	48	32	146	76	218	150	107	62	58	37

* These data have a high sampling variability and should be interpreted with caution.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Source: Supplementary Labour Force Survey, July 1973. Statistics Canada.

Employment in Canadian Police Forces

8

INTRODUCTION

In the past quarter of a century, the population of Canada has grown rapidly and has become increasingly concentrated in urban areas. At the same time, social conditions have generally become more unsettled and crime rates have been rising. These conditions have led to a growing demand for protective services and consequently to the expansion of police departments and private investigation agencies. More and more Canadians every year are being employed in protective service work. This article deals with one group of protective service employees, members of police forces at all levels in Canada. It does not include persons employed as security guards or with private investigation services.

Most police officers in Canada are employed by municipalities, in the provincial police of Quebec and Ontario, and in the Royal Canadian Mounted Police.¹ Small police forces are maintained by the Canadian National Railways, the Canadian Pacific Railway and the National Harbours Board. These rail and harbour police are included in the statistics given in this report. The RCMP provides police services to all the provinces except Ontario and Quebec and is the only police force in the Yukon and Northwest Territories. The RCMP and provincial police provide services under contract to municipalities that do not have their own police forces.

DUTIES AND OCCUPATIONS

The duties performed by the municipal, provincial and federal police forces reflect the different functions of these three levels of government. Municipal police are involved in the prevention and investigation of local crimes such as assaults, robberies and traffic accidents. Provincial police are responsible for maintaining law and order over broader areas. Their work entails highway patrol, control of major disturbances, and investigation of crimes going beyond a single municipal jurisdiction. Provincial police forces in Quebec and Ontario are large enough to operate specialized departments such as staff training colleges and forensic laboratories. The RCMP is responsible for maintaining national security and enforcing federal statutes. Activities that are international in character such as the illegal use of narcotics, smuggling, and the enforcement of migratory bird laws come under this force. RCMP officers posted in isolated areas are responsible for the investigation of lesser

crimes, and, as well, may be required to serve as the general administrator of federal law in the area.

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations² recognizes some 15 occupational

classifications under the heading "Policemen and Detectives, Government." There are four general categories included: policeman, policewoman, police cadet, and detective. The other classifications either refer to higher ranks, such as police inspector or police chief, or to specialized duties such as station duty officer or traffic patrolman. Parking control officer is included under this classification.

EMPLOYMENT

More than half the police in Canada in 1972, about 24,000, were employed by municipalities. The number of municipal forces is declining (there were some 660 in 1972) as mergers and amalgamations take place or contracts are entered into with the RCMP or provincial police to provide police services. Twelve metropolitan police areas have been defined by Statistics Canada for statistical purposes, with the largest forces in 1972 being in Montreal (5,400), Toronto (4,000) and Vancouver (1,350). These twelve areas served about 40 per cent of the Canadian population. There were about 11,000 men in the RCMP as of December 1, 1972, and fewer than 4,000 each in the provincial police forces of Ontario and Quebec.

Employment in police work has been growing at a faster rate than the population as a whole. In the five-year period from 1968 to 1972, the number of sworn-in police in Canada increased from 37,000 to 43,800, or an average rise of 1,400 or 4 per cent a year. These totals do not include police cadets or civilian staffs in police departments. The population of Canada in this period grew at a rate of just over one per cent annually. In 1972 the ratio of police strength per 1,000 population varied from a low of 1.3 for Prince Edward Island and Newfoundland to a high of 3.3 for the Northwest Territories.

The number of persons hired as police dropped steadily from 1969 to 1972, with the decline being most noticeable in the last year of this period when engagements dropped from 3,450 in 1971 to 3,000. There has been a tendency towards having other staffs take over some of the work of the regular police, for example, clerical duties or parking control.³ As a result, these other full-time

1 Statistics on police personnel used are from the annual reports entitled *Police Administration Statistics* of Statistics Canada for the years 1968 to 1972. The employment statistics are as of December 1 of each year. This article was prepared in the Economic Analysis and Forecasts Branch, Department of Manpower and Immigration.

2 Department of Manpower and Immigration, Ottawa, 1971. pp 232-235.

3 Parking control officers are included in the category "other full-time employees" in statistics on personnel published in *Police Administration Statistics, 1972*. The question of RCMP special airport constables had not come up at the time the 1972 report was issued.

employees of police departments, or civilian staffs, have been increasing in number at a faster rate than the police forces themselves. Between 1971 and 1972, there was a rise of 14 per cent in employment of this other group, as compared with a rise of four per cent in the police total.

Labour turnover, the second source of job openings, is relatively low among police forces in Canada. The separation rate in 1972, excluding retirements, was 2.8 per cent. This rate appears to be going down, as the 1968 rate was 4.6 per cent. Again, the separation rate for civilian staffs was much higher, at 12.4 per cent. Hiring to replace officers who are leaving nevertheless remains an important source of employment opportunities in police work, together with the continued growth in the size of police departments.

The separation rate indicates that police work offers stable employment and a satisfactory career for those who can meet the physical, educational and other requirements. Standards vary with the force but an applicant might typically be required to be at least 5'9" - 5'10" in height, 160 - 170 pounds in weight, between the ages of 18 and 30 years, and have a grade 11 education. Women applicants usually have to be at least 5'4" and 120 pounds. Police cadets may be taken on as young as age 17.

Police departments in Canada were generally adequately staffed in 1973. None of the forces in the metropolitan centres in the west reported any difficulties in obtaining suitable recruits. The calibre of applicants was said to be uniformly high and included many persons with post-secondary education. Some manpower shortages were reported in eastern Canada, from Halifax, Toronto, Montreal and one or two smaller cities. Provincial police and the RCMP normally have an excess of applications from which they are able to make a selection of the best prospects.

Recent improvement in police salaries has been a help in attracting new recruits. Starting salaries in metropolitan areas are generally between \$7,500 and \$9,500 annually and may go up to a basic maximum salary of over \$12,000 a year. The starting salaries for provincial police forces were in the \$9,600 - \$9,800 range in 1973. In the RCMP, a police constable in 1973-74 started at \$7,800 and could advance to \$12,300, with the starting salary for university graduates being \$9,500 annually and the same maximum. Municipal police forces in the Atlantic provinces tended to have lower salary ranges than for those in other parts of Canada.

POLICE CADETS AND POLICEWOMEN

Police cadet programs are used by some police departments as a means of recruiting and training staff. A cadet is a person who has not reached the qualifying age to be a peace officer and is hired to undergo training and obtain experience by performing a variety of duties until he can be sworn in. Cadet programs are most prevalent in municipal and provincial police forces in Ontario and are less common in the eastern and western provinces. The largest program is in the Toronto police department. The number of police cadets in Canada in 1972 was 546, down slightly from the 565 total a year earlier.

Opportunities for women exist in police work but up to the present their numbers have not formed a large part of the total. Policewomen may participate in cases such as those involving neglected children or juvenile delinquents. A policewoman may move on to more general duties of the department and promotion to the higher ranks. In 1972 there were 194 policewomen in Canada, all employed by municipalities. This figure had not changed noticeably from previous years.

SUMMARY

Police work offers young Canadians a lifetime career in an interesting and rewarding field of work. While the number of openings has been reduced by the growth in civilian staff and the low turnover rate, there are still several thousand job opportunities each year for those who can meet the qualifications. Hiring is normally done directly by police departments, and the larger forces offer training programs for new recruits. The duties may vary, depending on whether the force is municipal, provincial, or the RCMP. Opportunities exist for women in policework and young people may start in as cadets. For those who cannot meet the entry qualifications for regular police work, job opportunities are available in related occupations, such as parking control officer, special constable, or as a civilian employee in a police department.

TABLE 1
POLICE PERSONNEL IN CANADA, 1968-1972
ACTUAL STRENGTH

	1968	1969	1970	1971	1972
Police	37,044	38,589	40,295	41,940	43,762
Police cadets	462	488	537	565	546
Other Full-Time					
Employees	6,475	6,957	7,716	8,087	9,224
TOTAL	43,981	46,034	48,548	50,592	53,532

Source: Police Administration Statistics. Annual Reports 1968-1972. Judicial Division, Statistics Canada.

TABLE 2
POLICE PERSONNEL IN CANADA, 1968-1972
ANNUAL PERCENTAGE CHANGE

	1968	1969	1970	1971	1972
Police	3.2	4.2	4.4	4.1	4.3
Police cadets	7.0	5.6	10.0	5.2	-3.4
Other Full-Time					
Employees	5.1	7.4	10.9	4.8	14.1
TOTAL	3.4	4.7	5.5	4.2	5.8

Source: Police Administration Statistics. Annual Reports 1968-1972. Judicial Division, Statistics Canada.

TABLE 3
POLICE PERSONNEL BY TYPE OF FORCE,
1968-1972

	1968	1969	1970	1971	1972
Royal Canadian Mounted Police	8,915	9,201	9,498	9,917	10,960
Ontario Provincial Police	3,461	3,573	3,755	3,833	3,862
Quebec Provincial Police	2,779	3,065	3,354	3,604	3,861
Municipal Police Forces	20,630	21,505	22,437	23,353	23,969
Others ¹	1,259	1,245	1,251	1,233	1,110
TOTAL, All Forces	37,044	38,589	40,295	41,940	43,762
Engagements	3,389	3,607	3,602	3,454	3,005
Retirements and Separations	2,019	2,159	1,805	1,478	1,624

¹ Canadian National Railways, Canadian Pacific Railway Company, and National Harbours Board.

Source: Police Administration Statistics. Annual Reports 1968-1972. Judicial Division, Statistics Canada.

TABLE 4
ANNUAL STARTING SALARIES
FOR POLICE CONSTABLES, 1973

Police Force	Annual Starting Salary
	\$
St. John's, Nfld.	5,200
Halifax, N.S.	7,650
Toronto, Ont.	9,364
Winnipeg, Man.	9,288
Calgary, Alta.	9,324
Regina, Sask.	7,644
Edmonton, Alta.	8,744
Vancouver, B.C.	9,348
Quebec Provincial Police	9,650
Ontario Provincial Police	9,805
Royal Canadian Mounted Police	7,800

Source: Department of Manpower and Immigration.

MANPOWER ECONOMICS by E. B. Jakubauskas and N. A. Palomba, Addison-Wesley Publishing Co. Inc., 296 pages, \$9.95.

This book is designed to acquaint both university students and laymen with the principles of manpower economics, as they have developed since manpower emerged as an offshoot of the industrial relations oriented labour economics in the 1960s. This study incorporates the latest theoretical work done in this field as well as describing the development of government manpower programs in the United States. Much of the book is concerned with labour market theory, but anyone with an interest in the subject will be able to get something out of it. The authors are both university teachers, Dr. Jakubauskas at the University of Wyoming and Dr. Palomba at West Virginia University.

One chapter of the book examines the definition and structure of labour markets. There are various definitions of a labour market, but all have one thing in common – the idea of the interaction of labour demand and supply in a process through which wages are set and jobs distributed. Most commonly, labour markets are thought of as geographical areas. In fact, for statistical purposes the United States government, at one time defined a labour market as the widest area in which job seekers with fixed addresses would accept employment. Labour markets may also be occupational or industrial and of varying geographical size. The market for domestics, for example, may be limited to one community. On the other hand, the labour market for some professions, such as doctors and engineers, may be national or international. From the point of view of theory, the authors distinguish five labour-market models according to the degree of competition that exists.

In the United States in the 1960s, there was a debate between two schools of thought, structuralist and deficient-demand, as to the causes of unemployment. The authors deal with this debate in some detail in their chapter on the patterns of unemployment. Unemployment is generally classified into three types according to cause – deficiency of demand, structural and frictional. Structural factors are usually of two main types, either changes in the labour force composition, such as an influx of teen-agers into the labour market, or technological changes in production causing some skills to become obsolete. Frictional unemployment refers to the normal shifting of workers from job to job that goes on all the time. In the debate on unemployment,

the structuralists argued that enough jobs existed in the American economy but that people with the proper skills did not exist to fill the jobs. The deficient-demand school believed that the total demand for goods and services had not risen as fast as the productive capacity of the economy. The authors of this book take a position mid-way between these two points of view.

SHAPING the EXPANSION: TENTH ANNUAL REVIEW, Economic Council of Canada, Information Canada, 1973, 209 pages, \$3.50.

In a departure from its previous practice, the Economic Council in its *Tenth Annual Review* put forward suggested guidelines for policy-makers dealing with current economic problems. The *Review* stated that it would be inappropriate to continue to stimulate the economy but that fiscal intervention at the regional level might be considered as unemployment remained high in the Atlantic provinces, Quebec and British Columbia. Canada should continue to float its currency while working towards favourable international trade arrangements in forthcoming discussions on the General Agreement on Tariffs and Trade. With regard to rising prices, the *Review* advocated incentives to farm production to stabilize food costs. Concern was also expressed about the rapid rate of increase in social security payments, such as old-age pensions and family allowances. Performance indicators, or economic targets, up to 1976 were prepared – as was done in last year's report for the three-year period up to 1975 – using the econometric model CANDIDE.

The *Review* contains preliminary findings of a larger study of the labour market which the Economic Council has underway and plans to publish in 1974. A target of a 4.5 per cent national unemployment rate by 1975, in line with that suggested in 1972, remains valid in the Council's view. The *Review* cautions, however, that the national rates hide variations by region, industry, occupation, age and sex. The aggregate rate should be studied in conjunction with that for prime-age males (aged 25-54 years) as an indicator of economic movements. Significant changes have been taking place recently in the composition of the unemployed. Teen-agers and women are coming to constitute a growing proportion of the total. Part-time work is becoming more prevalent in Canada, and a rising fraction of the national unemployment rate represents people seeking part-time jobs. The *Review* notes that the growth of the labour force in 1972 was faster than

had been envisaged because of a rise in male participation rates particularly among young people.

Projections of annual growth rates in output, productivity and employment by industrial sector are also made for the period 1972-1976. Regarding those on employment, the *Review* warns that the Labour Force Survey, the source of the basic data, may not be accurate at the industry level, so the possible margin of error is large, especially for smaller industries.

MOBILITY BEHAVIOR IN THE CANADIAN LABOUR FORCE by John Vanderkamp, Special Study No. 16, Economic Council of Canada, Ottawa, February 1973, 151 pages.

This is a study of mobility in that sector of the labour force covered by unemployment insurance in the period 1965-1968. The data were obtained from a 10 per cent sample of this population, using social insurance numbers to trace their movements. The basic information relates to age, sex, occupation, industry and province of employment. There are two main limitations to the data. First, not all the labour force was covered, as the insured population in this period constituted just over four million in a labour force of some 7.5 million. Secondly, coding and reporting errors limit the value of the occupational data.

The findings showed that there is a great deal of natural mobility in the Canadian labour force. During the sample period, close to 30 per cent of the insured population changed their industry, occupation or province of employment. The unemployed were found to be far more mobile than the employed in every respect and as might be suspected, males are more mobile than females. Mobility in Canada corresponds roughly to that in the United States, but inter-regional mobility rates are lower here. Of the interprovincial movement in Canada, about 20 per cent is return migration.

The author concludes that the substantial costs of movement and adjustment do not require an all-out manpower policy with many subsidies and special privileges for movers. Such a policy might simply end up subsidizing the movers at the expense of the stayers. Subsidies may be justified in some circumstances, but not all manpower policies improve the general welfare. The analysis confirms the view that the labour market works in a reasonably rational and predictable manner and thus any policy that interferes with allocation, such as a policy of wage control for example, has a serious cost attached to it and may therefore lead to an increase in structural imbalances.

"EMPLOYMENT OF NEW PH.D. GRADUATES, 1972-73", Canadian Association of Graduate Schools, compiled by M. A. Preston, Council of Ontario Universities, 17 pages.

This report tends to refute the widespread notion that there has been considerable unemployment among new Ph.D. graduates in Canada in the 1970s. The statistics compiled for the academic year 1972-73 showed that 96 per cent of the Ph.D. graduates for that year had jobs. This unemployment rate was essentially unchanged from comparable figures for the previous two years. The report states that it is discouraging to note that 19 graduates in the humanities, or 8.3 per cent of the total in this discipline, had no employment prospects. In contrast, unemployment rates were lower among the social sciences (3.0 per cent); physical and applied sciences (2.5 per cent) and the life sciences (3.6 per cent). A total of 1,739 of 1,858 respondents supplied employment information. In most universities this was obtained when the student handed in his thesis to graduate school.

It is interesting how geographical location of employment of the new Ph.D.s varies with immigration status. Of the Canadian citizens, 85 per cent are located in Canada, as are 71 per cent of those with landed immigrant status. In contrast, only 32 per cent of those on student visas remained in Canada, whereas 35 per cent returned to their home countries and 33 per cent went elsewhere. The breakdown of the 1,739 respondents by immigration status was: Canadians, 945 or 54 per cent; landed immigrants, 572 or 33 per cent; and those on student visas, 222 or 13 per cent.

The pattern of employment by kind of job has varied only slightly from the boom years of the 1960s, when new graduates had their choice of several jobs. The most noticeable shifts are a continued decrease in university teaching and in industrial employment. The percentages engaged in private research institutes and in government have been increasing, while the fraction obtaining postdoctoral fellowships has remained stable. The authors expect that there may be further shifts in doctoral employment areas over the next year or two, and this movement into less traditional fields is regarded as desirable. It is noted, however, that graduate school enrolments have not grown appreciably for three years and that in some fields not enough students are entering to provide the needs of society five years hence.

The breakdown in employment by type for 1972-73 graduates was: university teaching, 616, community

college teaching, 56; industry, 168; research fellowship, 454; private research institute, 101; government, 172; unemployed, 64; and others, including high school teaching, 108. It may be noted that, although a postdoctoral fellowship is classified as a type of employment in this survey, some graduates have suggested that it is a form of concealed unemployment for Ph.D.s unable to get other jobs.

The statistical tables attached to the report provide data on postgraduate employment by type, discipline, location and immigration status. The report does not say what percentage of all graduating Ph.D.s responded to the survey but the coverage appears to be high. Since the number of earned doctorates in Canada in 1972-73 was given by Statistics Canada as 1,784, presumably some of those covered in the survey did not obtain their degree in that academic year.

CHARACTERISTICS OF UNEMPLOYED CMC CLIENTS, Final Report: Findings and Recommendations, by J. V. Klein and A. K. Poddar, Department of Manpower and Immigration, Ottawa, August 1973, 47 pages.

This is the seventh and final report on a survey conducted by the Research Branch of the Department of Manpower and Immigration to obtain a comprehensive picture of clients of Canada Manpower Centres, in order to improve understanding of the basis on which these clients are referred to employment, to manpower training or mobility programs, or to vocational rehabilitation agencies. The survey was carried out in June 1970.

A profile of unemployed clients from the information obtained showed that a high proportion, 54 per cent, were young people in the 14-24 age group. The timing of the survey, in the early summer when many school-leavers are seeking employment, may have had an influence on this high percentage. Nearly 28 per cent of the clients included in the sample were female, slightly higher than the comparable proportion in the labour force in that month. The report states that this suggests a tendency for a higher proportion of females than males to turn to CMCs for assistance when seeking work. About two-thirds of the clients had between Grade 9 and Grade 13 education. Only 13 per cent of the

clients were receiving unemployment insurance and 14 per cent of the clients or members of their families were on welfare.

The CMC counsellors who completed the questionnaires were asked if they expected to be able to place the client in employment quickly. If the answer was no, this client was classified as "difficult to place." The survey revealed that 55 per cent of the registrants were in this category. An analysis of the socio-economic characteristics of these clients showed that they tended to be males who had been unemployed for some time and either had a high level of education or were without vocational training. The rate of unemployment in the CMC area was also a factor in determining the number classified as being in the hard-to-place category. Regarding those with a high level of education, the report noted that CMC job orders are mostly for blue-collar occupations and also that persons with a high level of education generally spend a good deal of time looking for a job.

The conclusions and recommendations of the report were principally concerned with the provision of additional information for planning and evaluating programs of the Department of Manpower and Immigration. It was recommended that emphasis be placed on expanding data bases for three priority groups—youth, native people, and women. Canada Manpower Centres were seen as having the potential to assume a much larger role in dealing with existing and emerging social and economic problems in our society.

All Canada Manpower Centres were covered in the survey, except those for summer students and casual labour, and those located in universities. Questionnaires were completed by CMC counsellors for every tenth client seen during the week of June 22-26, 1970. To limit the scope of the survey to what are called "mainstream" clients, information was not obtained from registrants who were employed, seeking casual day or public service employment, awaiting admission into manpower training or manpower mobility programs, or who had registered by mail. With these exclusions, it was estimated that the sample represented at least two-thirds of the CMC client population during the survey week.

STATISTICAL APPENDIX

- Table 1 – Total Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1968–1973
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada
Manpower Centres, 1968–1973
- 3 – Referrals by Region, Canada Manpower
Centres, 1968–1973
- 4 – Placements by Region, Canada Manpower
Centres, 1968–1973
- 5 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program
by Region, 1972–1973
- 6 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program
by Major Course Group, 1972–1973
- 7 – Immigration to Canada by Intended
Occupational Groups, 1973
- 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected
Occupations, Canada, 1972–1973
- 9 – Labour Force Statistics, Canada,
1968–1974
-

Table 1

TOTAL REGISTRATIONS RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1972						
January	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
February	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
March	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
April	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
May	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
June	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
July	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
August	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
September	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
October	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
November	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
December	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
September	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
October	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
November	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
December	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 2

VACANCIES NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1972						
January	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
February	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
March	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
April	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
May	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
June	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
July	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
August	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
September	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
October	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
November	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
December	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
September	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
October	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
November	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
December	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892

Vacancies for casual placements are not included.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 3

REFERRALS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1972						
January	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
February	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
March	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
April	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
May	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
June	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
July	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
August	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
September	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
October	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
November	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
December	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
September	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
October	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
November	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
December	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 4

PLACEMENTS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1972						
January	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
February	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
March	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
April	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
May	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
June	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
July	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
August	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
September	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
October	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
November	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
December	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
September	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
October	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
November	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
December	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366

Casual placements, which are placements in jobs of a duration of one week or less, are not included.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1972-73¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
October	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
November	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
December	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
 BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-73¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,025	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
October	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
November	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
December	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1973

<i>Intended Occupational Groups</i>	<i>1st Quarter</i>	<i>2nd Quarter</i>	<i>3rd Quarter</i>
	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE			
Managerial, Administrative	998	1,472	1,740
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	1,240	1,842	2,032
Social Sciences and Related	234	296	396
Religion	86	77	138
Teaching	513	598	1,238
Medicine and Health	764	1,355	1,503
Artistic, Literary, Performing Arts	265	357	329
Sport and Recreation	19	20	35
Clerical	2,154	3,597	3,602
Sales	656	1,079	1,046
Service	1,638	2,484	2,216
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	506	869	701
Fishing, Hunting, Trapping	6	11	16
Forestry and Logging	18	33	37
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	27	33	36
Processing	296	507	459
Machining	808	1,429	1,272
Fabricating, Assembling and Repairing	1,893	3,424	3,295
Construction	994	1,910	1,685
Transport Equipment Operating	161	273	225
Material — Handling	75	143	139
Other Crafts and Equipment Operating	89	163	132
Others	599	1,127	1,482
TOTAL	14,039	23,099	23,754
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE			
Wives	4,166	7,021	7,817
Children	6,075	11,060	13,103
Fiancé or Fiancée	135	215	362
Students (18 and over)	764	1,203	1,910
Others	1,109	1,947	2,111
TOTAL	12,249	21,446	25,303
GRAND TOTAL	26,288	44,545	49,057

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS,
CANADA 1972-73

Occupational Category	1972		1973		
	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	79,000	70,200	66,500	79,000	89,300
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	2,600	2,400	2,700	3,000	2,900
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	3,400	2,600	3,500	3,600	4,000
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	1,200	1,200	1,000	1,800	2,100
MEDICINE & HEALTH	2,700	3,200	2,900	4,000	4,600
Nursing, therapy & related fields	2,000	2,200	2,200	3,400	3,800
CLERICAL & RELATED	10,700	9,500	10,300	11,100	10,900
Stenographic & typing	3,900	3,300	3,400	4,300	3,800
Bookkeeping, account-recording & related	2,000	1,600	1,700	1,500	2,400
SALES	7,800	8,500	6,700	6,600	7,000
Sales, commodities	4,900	4,500	4,600	4,500	5,300
Sales, services	2,400	3,700	1,700	1,900	1,500
SERVICE ¹	11,300	7,400	7,800	10,800	11,400
Food & beverage preparation & related	4,900	2,500	3,400	4,900	5,300
FORESTRY & MINING	2,900	3,900	3,100	4,000	4,900
PROCESSING	4,200	2,700	3,000	4,000	4,600
MACHINING & RELATED	3,900	5,200	4,700	5,100	6,300
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	16,200	13,000	11,600	12,600	16,600
Mechanics & repairmen, except electrical	4,200	5,400	4,100	4,400	5,000
CONSTRUCTION TRADES	4,800	4,500	3,100	5,300	6,600
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	2,100	2,000	2,300	2,400	3,200
Motor transport operating	1,900	1,800	2,200	2,100	2,900
MATERIAL-HANDLING & RELATED	3,100	2,200	1,900	2,600	2,800
OTHERS	2,200	1,900	2,000	2,200	1,400

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Table 9**LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1968-74**

<i>Date</i>	<i>Population 14 and over</i>	<i>Labour Force</i>	<i>Participation Rate</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Unemployment Rates Actual</i>	<i>Rates Seasonally Adjusted</i>
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1972							
January	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
February	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.9
March	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.2
April	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	6.0
May	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.3
June	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.3
July	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.4
August	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.6
September	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	6.8
October	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.6
November	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.4
December	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.5
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.6
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.5
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.3
August	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.4
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.9
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
November	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.5
December	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Tableau 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA 1968-1974

Date	Population	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage	Réels	Désajustés
------	------------	------------------------------	----------------------	--------------------------	--------	------------	-----------------	-------	------------

1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—	—	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—	—	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—	—	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—	—	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—	—	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—	—	—
1972	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	5.9	6.2
Janvier	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	5.9	6.2
Février	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	6.2	5.9	6.2
Mars	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.0	5.9	6.2
Avril	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	6.3	5.9	6.2
Mai	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.3	5.9	6.2
Juin	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.3	5.9	6.2
Juillet	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.4	5.9	6.2
Août	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.6	5.9	6.2
Septembre	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	6.8	5.9	6.2
Octobre	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.6	5.9	6.2
Novembre	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.4	5.9	6.2
Décembre	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.5	5.9	6.2
1973	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	5.9	6.2
Janvier	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	5.9	6.2
Février	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9	5.9	6.2
Mars	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.6	5.9	6.2
Avril	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.5	5.9	6.2
Mai	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4	5.9	6.2
Juin	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4	5.9	6.2
Juillet	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.3	5.9	6.2
Août	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.4	5.9	6.2
Septembre	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.9	5.9	6.2
Octobre	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6	5.9	6.2
Novembre	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.5	5.9	6.2
Décembre	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4	5.9	6.2
1974	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5	5.9	6.2
Janvier	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5	5.9	6.2

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *La main-d'œuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8
POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,
CANADA, 1972-1973

Profession	1972				1973	
	3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
TOUTES PROFESSIONS	79,000 n°	70,200 n°	66,500 n°	79,000 n°	89,300 n°	
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	2,600	2,400	2,700	3,000	2,900	
TRAVAILLEURS DES SCIENCES NATURELLES, TECHNIQUES ET MATHÉMATIQUES	3,400	2,600	3,500	3,600	4,000	
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	1,200	1,200	1,000	1,800	2,100	
PERSONNEL MÉDICAL ET TECHNICIENS DE LA SANTÉ	2,700	3,200	2,900	4,000	4,600	
Personnel spécialisé et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	2,000	2,200	2,200	3,400	3,800	
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	10,700	9,500	10,300	11,100	10,900	
Sténographes et dactylographes	3,900	3,300	3,400	4,300	3,800	
Employés de comptabilité et travailleurs assimilés	2,000	1,600	1,700	1,500	2,400	
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA VENTE	7,800	8,500	6,700	6,600	7,000	
Vendeurs de biens de consommation	4,900	4,500	4,600	4,500	5,300	
Vendeurs de services	2,400	3,700	1,700	1,900	1,500	
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES SERVICES ¹	11,300	7,400	7,800	10,800	11,400	
Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons et les services connexes	4,900	2,500	3,400	4,900	5,300	
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET MINEURS	2,900	3,900	3,100	4,000	4,900	
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	4,200	2,700	3,000	4,000	4,600	
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS CONNEXES	3,900	5,200	4,700	5,100	6,300	
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA FABRICATION, LE MONTAGE ET LA RÉPARATION	16,200	13,000	11,600	12,600	16,600	
Mécaniciens et réparateurs	4,200	5,400	4,100	4,400	5,000	
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	4,800	4,500	3,100	5,300	6,600	
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS	2,100	2,000	2,300	2,400	3,200	
Personnel d'exploitation des transports routiers	1,900	1,800	2,200	2,100	2,900	
CONTRÉMAÎTRES DE MANUTENTION-NAIRES ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	3,100	2,200	1,900	2,600	2,800	
AUTRES	2,200	1,900	2,000	2,200	1,400	

¹ Ne comprends pas les services ménagers
Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants. Statistique Canada

Tableau 7
IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(PRÉVUES), 1973

<i>Groupes Professionnels</i>			
<i>1er trimestre</i>	<i>2e trimestre</i>	<i>3e trimestre</i>	
n°	n°	n°	
1,740	1,472	998	Directeurs, Administrateurs
2,032	1,842	1,240	Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques
396	296	234	Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes
138	77	86	Membres du clergé
1,238	598	513	Enseignants
1,503	1,355	764	Personnel Médical, techniciens de la santé
329	357	265	Professionnels des domaines artistique et littéraire
35	20	19	Spécialistes des sports et loisirs
3,602	3,597	2,154	Personnel Administratif
1,046	1,079	656	Spécialistes de la vente
2,216	2,484	1,638	Spécialistes des services
701	869	506	Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs
16	11	6	Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs
37	33	18	Travailleurs forestiers et bûcherons
36	33	27	Mineurs, carriers, foreurs de puits
459	507	296	Industries de transformation
1,272	1,429	808	Usineurs
3,295	3,424	1,893	Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation
1,685	1,910	994	Travailleurs du bâtiment
225	273	161	Exploitation des transports
139	143	75	Manutentionnaires
132	163	89	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines
1,482	1,127	599	Autres
23,754	23,099	14,039	TOTAL
7,817	7,021	4,166	Épouses
13,103	11,060	6,075	Enfants
362	215	135	Fiancées ou fiancés
1,910	1,203	764	Étudiants (18 ans et plus)
2,111	1,947	1,109	Autres
25,303	21,446	12,249	TOTAL
49,057	44,545	26,288	TOTAL GÉNÉRAL

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE IMPORTANTS DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1972-1973¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
----------------	-------	------------------------	---------	--------	---------------

1972	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
Février	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
Mars	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
Avril	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
Mai	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
Juin	26,356	10,114	3,473	12,140	629
Juillet	23,063	8,055	3,611	11,201	196
Août	21,786	7,607	3,456	10,443	280
Septembre	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
Octobre	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
Novembre	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
Décembre	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
Janvier	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Février	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Mars	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
Avril	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
Mai	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
Juin	24,608	7,605	3,526	12,633	844
Juillet	23,649	7,756	3,425	12,240	228
Août	21,993	7,322	3,380	11,025	266
Septembre	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
Octobre	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
Novembre	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
Décembre	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

Tableau 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1973¹

(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1972						
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
Octobre	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
Novembre	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
Décembre	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1968	709,683	55,693	160,263	275,322	128,312	90,093
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1972						
Janvier	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Février	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
Mars	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
Avril	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
Mai	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
Juin	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
Juillet	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
Août	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
Septembre	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
Octobre	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
Novembre	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
Décembre	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Juin	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
Septembre	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
Octobre	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
Novembre	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
Décembre	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366

Les placements temporaires, c'est-à-dire les placements dans les emplois d'une semaine ou moins ne sont pas inclus.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,466,195	100,664	327,594	567,556	295,015	175,366
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1972	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Février	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
Mars	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
Avril	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
Mai	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
Juin	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
Juillet	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
Août	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
Septembre	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
Octobre	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
Novembre	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
Décembre	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Avril	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Mai	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Juin	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juillet	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Août	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
Septembre	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
Octobre	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
Novembre	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
Décembre	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	1,008,245	77,169	231,565	402,788	182,177	114,546
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1972	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
Janvier	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
Février	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
Mars	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
Avril	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
Mai	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
Juin	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
Juillet	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
Août	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
Septembre	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
Octobre	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
Novembre	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
Décembre	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Janvier	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Février	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Mars	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Avril	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Mai	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juin	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Juillet	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
Août	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
Septembre	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
Octobre	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
Novembre	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
Décembre						

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.
Les vacances d'emplois temporaires ne sont pas inclus.

Tableau 1

NOMBRE TOTAL D'INSCRIPTIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1968-1973

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1968	3,278,675	310,457	801,447	1,209,762	534,404	422,605
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1972	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
Janvier	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
Février	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
Mars	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
Avril	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
Mai	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
Juin	278,036	24,387	67,387	101,984	43,992	40,026
Juillet	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
Août	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
Septembre	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
Octobre	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
Novembre	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
Décembre	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Janvier	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Février	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Mars	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Avril	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Mai	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juin	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
Juillet	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Août	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
Septembre	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
Octobre	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
Novembre	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
Décembre						

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Appendice statistique

Tableau 1 – Nombre total d'inscriptions par	
2 – Nombre de vacances signalées par	du Canada, 1968-1973
3 – Nombre de présentations par région,	Centres de Main-d'œuvre
4 – Nombre de placements par région,	Centres de Main-d'œuvre du Canada,
5 – Nombre de stagiaires à plein temps dans	des établissements de formation,
6 – Stagiaires à plein temps dans des	Programme de formation de la
7 – Immigration au Canada par groupes	Main-d'œuvre du Canada, par groupes
8 – Postes à plein temps vacants, certaine	importants de cours, Canada,
9 – Données sur la population active,	1972-1973
	professionnels (prévues), 1973
	professions, Canada, 1972-1973
	Canada, 1968-1974

d'instruction, le rapport remarquait que les CMC reçoivent surtout des offres pour des travailleurs manuels et que, d'autre part, les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé passent généralement beaucoup de temps à chercher un emploi.

Les conclusions et les recommandations du rapport portent principalement sur la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires dans le but de planifier et d'évaluer les programmes du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. En fait, il faudrait s'intéresser surtout aux données concernant trois groupes prioritaires : les jeunes, les autochtones et les femmes. Les auteurs jugent que les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont les moyens de jouer un rôle beaucoup plus important pour résoudre les problèmes socio-économiques actuels et futurs de notre société.

L'enquête portait sur tous les Centres de Main-d'œuvre du Canada à l'exception des bureaux s'occupant de l'emploi d'étudiants ou de la main-d'œuvre occasionnelle et des bureaux universitaires. Les Conseillers de CMC remplirent un questionnaire pour un client sur dix au cours de la semaine du 22 au 26 juin 1970. Pour limiter l'étendue de l'enquête aux clients que l'on appelle "ordinaires", aucun renseignement ne fut demandé au sujet de clients qui avaient un emploi, qui cherchaient un travail occasionnel de jour ou un emploi dans la Fonction publique, qui attendaient d'être admis au Programme de formation ou de mobilité de la main-d'œuvre et qui s'étaient inscrits par courrier. À l'exclusion de ces personnes, l'échantillon représentait, selon les estimations, au moins deux tiers de l'ensemble des clients du CMC pendant la semaine à l'étude.

CHARACTERISTICS OF UNEMPLOYED CMC CLIENTS

(Caractéristiques des clients chômeurs des CMC)
Rapport final: Conclusions et recommandations,
par J. F. Klein et A. K. Poddar. Ministère de la
Main-d'œuvre et de l'Immigration, Ottawa,
août 1973. 47 pages.

Ceci est le septième et dernier rapport sur une
enquête menée par la Direction de la recherche du
ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration
pour obtenir un tableau d'ensemble des clients des
Centres de Main-d'œuvre du Canada, en vue de
mieux comprendre en fonction de quels critères ces
clients sont présentés aux employeurs, ou sont
proposés pour participer au Programme de formation
ou de mobilité de la main-d'œuvre, ou encore sont
adressés à des organismes de réadaptation
professionnelle. L'enquête a été réalisée en juin 1970.

Le profil des clients chômeurs, tracé d'après les
renseignements obtenus, a révélé qu'une importante
partie d'entre eux, soit 54 %, étaient des jeunes de
14 à 24 ans. L'époque à laquelle l'enquête a été
menée, c'est-à-dire au début de l'été, où un grand
nombre de jeunes cherche du travail en sortant de
l'école, explique peut-être ce pourcentage élevé.
Près de 28 % des clients compris dans l'échantillon
étaient des femmes, soit un peu plus que le
pourcentage d'actives par rapport à l'ensemble de
la population active pour le même mois. Le rapport
stipule que cela prouve que plus de femmes que
d'hommes demandent de l'aide aux CMC pour
obtenir un emploi. Environ deux tiers des clients
avaient entre 9 et 13 années de scolarité. Treize
pour cent seulement touchaient des prestations
d'assurance-chômage et 14 % des clients étaient
des assistés sociaux, ou comptaient parmi les
membres de leur famille des assistés sociaux.

En remplissant les questionnaires, les Conseillers
de CMC ont dû indiquer s'ils espéraient trouver
rapidement un emploi au client en question. Lorsque la
réponse était négative, ce client était qualifié de
"difficile à placer." L'enquête a révélé que 55 %
des personnes inscrites aux CMC appartenaient à
cette catégorie. Une analyse des particularités
socio-économiques de ces clients a indiqué qu'il
s'agissait dans l'ensemble d'hommes qui étaient
au chômage depuis un certain temps et qui avaient reçu
un niveau d'instruction élevé, ou qui n'avaient reçu
aucune formation professionnelle. Le taux de
chômage dans le secteur du CMC avait également
une incidence sur le nombre de clients classés dans
la catégorie des difficiles à placer. En ce qui
concerne ceux qui avaient un niveau élevé

L'étude contient des données intéressantes quant à
la distribution géographique de l'emploi des
nouveaux docteurs, distribution qui varie selon la
citoyenneté et la situation. En effet, 85 p. 100
des citoyens canadiens et 71 p. 100 des immigrants
reçus travaillaient au Canada. Par contre, 32 p. 100
seulement de ceux qui avaient un visa d'étudiant
sont demeurés au Canada, alors que 35 p. 100 sont
retournés dans leur pays d'origine et que 33 p. 100
sont allés ailleurs. La ventilation selon la citoyenneté
et la situation des 1,739 diplômés ayant répondu
à l'enquête était la suivante: 945 Canadiens, soit
54 p. 100; 572 immigrants reçus, soit 33 p. 100 et
222 ayant des visas d'étudiant, soit 13 p. 100.

La distribution selon le genre d'emploi n'a varié que
légèrement par rapport à la période d'essor des
années soixante où les nouveaux diplômés pouvaient
choisir parmi plusieurs emplois. La diminution
constante de l'emploi dans l'enseignement universitaire
et dans l'industrie est le changement le plus
remarquable. Le pourcentage de diplômés
travaillant dans les instituts privés de recherche ou
dans l'administration publique a augmenté, alors
que la proportion de ceux qui obtenaient des bourses
d'études postdoctorales est demeurée la même.
Les auteurs pensent qu'au cours des deux prochaines
années, les domaines d'emploi des diplômés de
doctorat vont encore changer et ils considèrent
souhaitable ce mouvement vers des domaines moins
traditionnels. Ils remarquent toutefois que les
inscriptions à des études de deuxième cycle n'ont
pas augmenté de façon appréciable au cours des
trois dernières années, et que, en certains domaines,
les étudiants inscrits sont trop peu nombreux et
ne suffiront pas aux besoins de la société dans cinq
ans.

La répartition des emplois selon le genre d'emploi
pour les diplômés de 1972-1973 était la suivante:
enseignement universitaire, 616; collèges
communautaires, 56; industrie, 168; bourse de
recherche, 454; institut privé de recherche, 101;
administration publique, 172; chômeurs, 64; divers,
y compris l'enseignement secondaire, 108. On peut
remarquer que même si une bourse d'études
postdoctorales est classée, dans cette enquête, comme
genre d'emploi, certains diplômés ont insinué qu'il
s'agissait d'une forme camouflée de chômage pour
des diplômés incapables de trouver un autre emploi.
Les tableaux statistiques joints à l'étude fournissent
des données sur l'emploi des diplômés selon le
genre d'emploi, la discipline, le lieu de travail et la
situation. Le rapport n'indique pas quel pourcentage
de tous les titulaires de doctorat ont répondu à
l'enquête, mais l'échantillon semble important.
Statistique Canada établit à 1,784 le nombre des
doctorats décernés au Canada en 1972-1973.

Selon le Conseil économique du Canada, le taux national de chômage de 4,5, qu'on avait proposé en 1972 pour l'année 1975, demeure valable. L'*Exposé* nous prévient toutefois qu'il existe, en arrière-plan du taux national de chômage, un ensemble de variations entre les groupes d'âge, de sexe, les différentes régions, les industries et les professions. Il faut étudier à la fois le taux de chômage global et celui de la "catégorie masculine principale," soit celle des hommes de 25 à 54 ans, comme indicateur des mouvements économiques. Des changements importants se sont produits récemment dans la composition du chômage. Les adolescents et les femmes constituent une proportion croissante du chômage total. L'emploi à temps partiel devient de plus en plus important au Canada et les travailleurs à la recherche de travail à temps partiel constituent une portion croissante du taux de chômage national. Dans l'*Exposé*, on souligne qu'en 1972, la population active s'est accrue plus rapidement qu'on ne l'avait prévu par suite de l'augmentation du taux de participation des hommes.

On fait aussi des projections concernant le taux annuel de croissance de la production, de la productivité et de l'emploi dans le secteur industriel pour la période allant de 1972 à 1976. À propos des projections concernant l'emploi, l'*Exposé* nous prévient que l'Enquête sur la population active, d'où sont tirés les renseignements de base, peut être inexacte au niveau de l'industrie et que la marge d'erreur est grande, surtout en ce qui concerne les petites industries.

LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE AU CANADA, par John Vanderkamp. Étude spéciale no 16, Conseil Économique du Canada. Ottawa, février 1973. 151 pages.

Il s'agit d'une étude sur la mobilité dans le secteur de la population active couvert par l'assurance-chômage de 1965 à 1968. Les données portent sur un échantillon de 10 p. 100 de cette population dont le mouvement a été retracé au moyen du numéro d'assurance sociale. Les principaux renseignements obtenus se rapportent à l'âge, au sexe, à la profession, à la branche d'activité et à la province d'emploi. Ces données comportent deux principales restrictions. La première, c'est que cette étude ne couvre pas toute la population active car, à cette époque, un peu plus de 4 millions de personnes seulement, assurées. Deuxièmement, des erreurs de codage et de rapport amoindrissent la valeur des données professionnelles obtenues.

Les résultats montrent que la mobilité naturelle des actifs est très forte au Canada. Au cours de la période à l'étude, près de 30 p. 100 des assurés

ont changé de branche d'activité, de profession ou de province d'emploi. À tout point de vue, les chômeurs sont beaucoup plus mobiles que les travailleurs et le chômage tend à décourager les gens à demeurer dans la population assurée. Comme il est à prévoir, les hommes sont plus mobiles que les femmes et la mobilité au Canada est à peu près la même qu'aux États-Unis, mais le taux de mobilité interrégionale est moins élevé chez nous. Environ 20 p. 100 du mouvement interprovincial au Canada est en fait un retour à la province d'origine.

L'auteur conclut que le coût important du mouvement et de l'adaptation ne nécessite pas une politique généreuse en subsides et en privilèges spéciaux pour ceux qui se déplacent. Une telle politique finirait par subventionner ceux qui se déplacent au détriment de ceux qui restent. Dans certains cas, les subventions sont justifiables, mais toutes les politiques de la main-d'œuvre ne contribuent pas à l'amélioration du bien-être général. L'étude confirme l'idée que le marché du travail fonctionne d'une façon assez rationnelle et prévisible, et, par conséquent, toute politique qui touche aux allocations, comme une politique de contrôle des salaires par exemple, comporte des coûts élevés et pourrait donc contribuer à accroître les déséquilibres structureux.

"EMPLOYMENT OF NEW PH.D. GRADUATES, 1972-73" Association canadienne des doyens des études avancées. Compilé par M. A. Preston, Conseil des universités de l'Ontario. 17 pages.

Cette étude tend à réfuter l'idée largement répandue que le chômage des nouveaux diplômés titulaires de doctorat au Canada a été considérable depuis 1970. D'après les statistiques compilées pour l'année universitaire 1972-1973, 96 p. 100 des titulaires de doctorat de la promotion de cette année avaient un emploi. Le taux de chômage demeurerait essentiellement le même que celui des deux années précédentes, bien que les diplômés étaient plus nombreux. L'étude déclare qu'il est décourageant de noter que 19 docteurs ès lettres, soit 8,3 p. 100 de l'ensemble des diplômés de cette discipline, n'avaient aucun emploi en vue. Par contre, les taux de chômage des docteurs en sciences sociales, en sciences physiques et sciences appliquées et en sciences biologiques avaient baissé de 3,0 p. 100, de 2,5 p. 100, et de 3,6 p. 100 respectivement. Au total, sur 1,858 diplômés ayant répondu, 1,739 ont fourni des renseignements quant à leur emploi, rejets au moment où ils remettaient leur thèse.

MANPOWER ECONOMICS, Jakubauskas, E. B. et N. A. Palomba, Addison-Wesley Publishing Co. Inc., 296 pages, \$9.95.

Cet ouvrage a été conçu pour initier à la fois les étudiants des universités et les profanes aux principes d'économie de la main-d'œuvre tels qu'ils ont évolué depuis que le concept de la main-d'œuvre a fait son apparition comme dérivé de l'économie du travail des années soixante, qui était orientée vers les relations industrielles. Cette étude expose les études théoriques les plus récentes dans ce domaine ainsi qu'une description de l'élaboration des programmes gouvernementaux de main-d'œuvre aux États-Unis. Le contenu de ce livre porte en grande partie sur l'étude théorique du marché du travail, mais toute personne qui s'intéresse à ce sujet pourra en tirer profit. Les deux auteurs sont professeurs, M. Jakubauskas à l'Université du Wyoming et M. Palomba à l'Université West Virginia.

Cet ouvrage étudie, entre autres choses, la définition et la structure des marchés du travail. On donne plusieurs définitions du "marché du travail", mais toutes ont un point commun: elles introduisent la notion d'interaction de l'offre et de la demande au niveau d'un processus qui permet de fixer les prix et de répartir les emplois. Ordinairement, on identifie les marchés du travail à des régions géographiques. En réalité, c'est le gouvernement des États-Unis qui, à un certain moment et pour des raisons d'ordre statistique, a défini un marché du travail comme étant la plus grande région dans le périmètre de laquelle un travailleur possédant un domicile fixe accepterait un emploi. Les marchés du travail peuvent aussi être professionnels ou industriels et posséder des dimensions géographiques variées. Ainsi, le marché pour les domestiques peut se limiter à une seule localité; d'autre part, certaines autres professions, comme les médecins et les ingénieurs, ont un marché national. Du point de vue théorique, les auteurs distinguent cinq modes de marché du travail suivant le degré de concurrence existant.

Au cours des années soixante, une polémique sur les causes du chômage opposait, aux États-Unis, deux écoles de pensée, soit de structuralisme et l'expansionisme. Les auteurs du présent ouvrage traitent assez longuement de cette polémique dans le chapitre relatif aux formes de chômage. On classe ordinairement ce dernier en trois catégories suivant la cause: insuffisance de la demande, causes structurelles ou causes frictionnelles. La première catégorie peut être un phénomène cyclique ou saisonnier. Les facteurs structurels se divisent

ordinairement en deux types principaux: ils prennent soit la forme de changements dans la composition de la population active, par exemple l'arrivée des adolescents sur le marché du travail, soit celle de changements technologiques dans la production qui rendent certaines compétences désuètes. Le chômage frictionnel est celui qui résulte du mouvement normal des travailleurs d'un emploi à un autre, ce qui est un phénomène constant. Dans la polémique sur le chômage, les structuralistes soutenaient qu'il existait suffisamment d'emplois au sein de l'économie américaine, mais qu'il y avait une pénurie de travailleurs qualifiés aptes à les exercer. Selon les expansionnistes, la demande totale de biens et services n'avait pas augmenté aussi rapidement que la capacité de production de l'économie. La position des auteurs du présent ouvrage se situe à mi-chemin entre ces deux points de vue.

LA POURSUITE DE L'EXPANSION. Dixième exposé annuel du Conseil économique du Canada, Information Canada, 1973, 209 pages, \$3.50.

Dans son *Dixième exposé annuel*, le Conseil économique du Canada, contrairement à sa façon habituelle de procéder, suggère quelques lignes de conduite aux dirigeants concernant certains problèmes économiques actuels. Dans l'*Exposé*, on affirme qu'il ne conviendrait pas de continuer à stimuler l'économie, mais qu'il serait cependant opportun d'examiner les possibilités d'intervention fiscale sur le plan régional étant donné que le taux de chômage demeure élevé dans les provinces de l'Atlantique, au Québec et en Colombie-Britannique. Le Canada devrait continuer à laisser flotter sa monnaie tout en essayant de conclure des accords commerciaux favorables, à l'échelle internationale, lors des prochaines discussions au sujet de l'Accord général sur les tarifs douaniers. Quant à la hausse des prix, l'*Exposé* préconise l'adoption de mesures d'encouragement à la production agricole afin de stabiliser le prix des aliments. Le Conseil se dit également préoccupé par le taux de croissance accéléré des prestations de sécurité sociale, par exemple des pensions de vieillesse et des allocations familiales. On a préparé les indicateurs de performance, ou objectifs économiques, pour la période allant jusqu'en 1976, tout comme on l'avait fait dans l'exposé de l'année précédente pour une période de trois ans, soit jusqu'en 1975, en utilisant le modèle économétrique CANDIDE. Le *Dixième exposé* contient des constatations provisoires provenant d'une étude d'envergure actuellement menée par le Conseil économique du Canada et dont on prévoit publier les résultats en 1974.

Le nombre de personnes engagées à titre de policier a diminué constamment de 1969 à 1972 et la baisse a été plus marquée au cours de la dernière année où le nombre de personnes engagées est passé de 3,450 à 3,000 (tableau 3). Un facteur qui influence le nombre d'agents de police engagés est la tendance à faire effectuer du travail par des employés civils. Dans la mesure du possible, le travail de bureau est confié à un personnel civil. Des agents surveillants du stationnement ont été engagés dans certaines villes pour permettre aux agents de police de remplir d'autres fonctions et pour réduire les dépenses.³

Ainsi, le personnel civil a augmenté à un rythme plus rapide. Entre 1971 et 1972, ce groupe a connu une augmentation de 14 p. 100, comparé à 4 p. 100 pour les agents de police assermentés.

Le roulement du personnel, la deuxième source de débouchés, est relativement peu élevé dans les forces de police au Canada. En 1972, le taux de cessation d'emploi, retraites non comprises, a été de 2,8 p. 100. Les chiffres indiquent que ce taux baisse, puisqu'en 1968 il était de 4,6 p. 100. En outre, le taux de cessation d'emploi du personnel civil était beaucoup plus élevé, soit 12,4 p. 100. Les engagements pour remplacer les agents de police qui quittent leur emploi demeurent néanmoins une importante source de débouchés dans la police, parallèlement à l'importance croissante des services de police.

Le taux de cessation d'emploi indique que le travail dans la police offre un emploi stable et une carrière satisfaisante à ceux qui peuvent satisfaire aux conditions d'exercice sur le plan santé, éducation et autres. Les normes varient d'une force à l'autre mais on demande généralement à un candidat de mesurer 5 pied 9 pouces - 5 pied 10 pouces, de peser 160 - 170 lb, d'avoir de 18 à 30 ans et d'avoir au moins 11 années de scolarité. Les candidates doivent mesurer au moins 5 pied 4 pouces et peser 120 lb. Les policiers cadets sont acceptés à 17 ans.

Les services de police au Canada étaient généralement dotés d'un personnel suffisant en 1973. Aucun centre métropolitain de l'ouest du pays n'eût de difficulté à recruter des candidats compétents. Le niveau des candidats était généralement élevé, et de nombreux candidats avaient même une éducation postsecondaire. Dans l'est du Canada, Halifax, Toronto, Montréal et une ou deux autres villes plus petites ont signalé une certaine pénurie de main-d'œuvre. La police provinciale de même que la

RÉSUMÉ

GRC ont habituellement plus de demandes que de postes, et elles choisissent les meilleurs candidats. Une récente hausse des traitements a contribué à attirer de nouvelles recrues. Dans les régions métropolitaines, les traitements initiaux se situent généralement entre \$7,500 et \$9,500, et le traitement de base maximum peut dépasser \$12,000 par année. Les traitements initiaux pour la police provinciale se situaient entre \$9,600 et \$9,800 en 1973. Dans la GRC en 1973-74, un agent de police commence à \$7,800 et peut atteindre jusqu'à \$12,300, alors que les diplômés d'université obtiennent un traitement initial de \$9,500 par année et ont le même maximum. Dans les provinces de l'Atlantique, la police municipale a généralement des échelles de traitements moins élevées que les forces de police des autres parties du Canada.

Certains services de police mettent sur pied des programmes de policiers cadets afin de recruter et de former du personnel. Un cadet est un jeune homme qui n'a pas atteint l'âge réglementaire pour devenir agent de la paix et qui est engagé pour suivre une formation et acquérir de l'expérience en remplissant diverses fonctions, jusqu'à ce qu'il puisse être assermenté. Les programmes destinés aux cadets sont surtout fréquents dans les forces de police municipales et provinciales en Ontario. Ils sont plus rares dans les provinces de l'Est et de l'Ouest. C'est le service de police de Toronto qui a le programme le plus important. En 1972, le nombre de policiers cadets au Canada a été de 546, soit légèrement moins que l'année précédente (555). Il y a des postes ouverts aux femmes dans le travail policier, mais jusqu'à présent, elles n'y sont pas très nombreuses. Les femmes-agents de police peuvent s'occuper de cas d'enfants abandonnés ou de jeunes délinquants. Une femme-agent de police peut passer à des fonctions plus générales du service et obtenir des promotions. En 1972, il y avait 194 femmes-agents de police au Canada et elles travaillaient toutes pour des municipalités. Ce nombre n'est pas très différent de celui des années précédentes.

Le travail policier offre aux jeunes Canadiens une carrière dans un milieu professionnel intéressant et enrichissant. Bien que le nombre de vacances ait été

INTRODUCTION

Au cours du dernier quart de siècle, la population du Canada s'est accrue rapidement et s'est de plus en plus concentrée dans les régions urbaines. Parallèlement, la situation sociale est devenue en général moins stable et la criminalité a augmenté. Ces conditions ont suscité une demande de plus en plus grande de services de protection, et, conséquemment, l'expansion des services de police et des organisations privées spécialisées dans les enquêtes. Chaque année de plus en plus de Canadiens sont employés dans les services de protection. Le présent article traite d'un groupe d'employés du service de protection, à savoir les membres des forces de police à tous les paliers au Canada. Il ne porte pas sur les personnes employées à titre de gardiens de sécurité ou dans des services privés d'enquête.

Au Canada, les agents de police sont en grande partie employés par les municipalités, la police provinciale du Québec et celle de l'Ontario et par la Gendarmerie royale du Canada.¹ Les chemins de fer nationaux, le Canadien Pacifique et le Conseil des ports nationaux maintiennent des forces de police de moindre envergure. Cette police des chemins de fer et des ports est comprise dans les statistiques qui figurent dans le présent rapport. La GRC fournit des services de police à toutes les provinces sauf à l'Ontario et au Québec et est la seule force de police au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. La police provinciale de l'Ontario et la Gendarmerie royale fournissent des services sous contrat aux municipalités qui n'ont pas leur propre force de police.

PROFESSIONS ET FONCTIONS

Les fonctions des forces de police municipales, provinciales et fédérales traduisent la différence qui existe dans les fonctions de ces trois paliers de gouvernement. La police municipale s'occupe de la prévention et des enquêtes sur les crimes locaux, par exemple les voies de fait, les vols et les accidents de la circulation. La police provinciale est chargée de maintenir l'ordre public sur une plus grande étendue. Son travail consiste à patrouiller les routes, à maîtriser les désordres majeurs et à enquêter sur les crimes qui dépassent la compétence d'une seule municipalité. Les forces de police provinciales au Québec et en Ontario sont assez considérables pour avoir des services spécialisés comme des collèges de formation du personnel et des laboratoires d'expertises en matière légale. La GRC est chargée

de maintenir la sécurité nationale et de faire respecter les lois fédérales. Les activités à caractère international comme l'usage illégal des drogues, la contrebande et le respect des lois sur les oiseaux migrants relèvent de cette force de police. Les agents de la GRC qui sont en poste dans les régions éloignées sont chargés d'enquêter sur les crimes mineurs et peuvent aussi être appelés à administrer la loi fédérale dans une région donnée. La Classification canadienne descriptive des professions² compte quelque 15 classifications professionnelles sous la rubrique "Agents de police et détectives de la police officielle." Les deux titres de cette rubrique sont ceux que l'on utilise le plus communément dans le domaine de la police ainsi que celui de femme-agent de police et de policier cadet. D'autres classifications comprennent des professions spécialisées comme les agents de la circulation et les chefs de poste de police. Les agents de police d'un rang supérieur, comme les inspecteurs de police et les chefs de police, figurent dans des groupes professionnels distincts.

EMPLOI

Au Canada, en 1972, plus de la moitié des agents de police, soit 24,000 environ, étaient employés par des municipalités. Le nombre des forces de police municipales diminue (il y en avait environ 660 en 1972) à cause de diverses fusions qui se produisent et des contrats de services passés avec la GRC ou la Police provinciale de l'Ontario. Douze régions métropolitaines de police ont été établies aux fins de statistique. En 1972, les forces les plus importantes étaient celles de Montréal (5,400), de Toronto (4,000) et de Vancouver (1,350). Ces douze régions desservent environ 40 p. 100 de la population du Canada. Au 1^{er} décembre 1972, la GRC comptait environ 11,000 hommes et les forces de police de l'Ontario et du Québec comptaient moins de 4,000 chacune.

L'emploi dans la police s'est accru à un rythme plus rapide que la population dans son ensemble. Dans la période qui quennale allant de 1968 à 1972, le nombre d'agents de police assermentés au Canada est passé de 1,400 ou de 4 p. 100 par année. Ces chiffres ne comprennent pas les policiers cadets ni le personnel civil dans les services de police. Pour cette période, la population du Canada ne s'est accrue que d'un peu plus de 1 p. 100 par année. En 1972, la proportion du personnel policier par millier de personnes était la plus faible (1.3) à l'Île-du-Prince-Edouard et à Terre-Neuve, et la plus forte (3.3) dans les Territoires du Nord-Ouest.

2 Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa, 1971, pp. 232-5.

1 Les statistiques sur le personnel de police sont tirées des rapports annuels: *Statistique de l'administration policière* de Statistique Canada pour les années 1968 à 1972. Les statistiques sur l'emploi sont compilées au 1^{er} décembre de chaque année. Le présent article a été rédigé par la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

TABLEAU 6
EMPLOI ÉTUDIANT PAR SECTEUR GÉNÉRAL
D'ACTIVITÉ, RÉGION ET SEXE, JUILLET 1973

(en milliers)											
	Atlantique		Québec		Ontario		Prairies		Atlantique		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Biens	19	**	60	**	95	21*	55	10*	25*	**	
Services	29	28	86	65	123	128	53	52	33	32	
Total	48	32	146	76	218	150	107	62	58	37	

* Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.
 ** Estimations trop faibles pour être sûres au point de vue statistique.
 Source: Enquête supplémentaire sur la main-d'œuvre, juillet 1973, Statistique Canada.

est demeurée la même depuis que les données sont établies régulièrement. Cette information provient de l'enquête mensuelle de juillet (le mois où le taux d'activité des étudiants est le plus élevé). À l'échelon national, la ventilation par branche d'activité des étudiants et des étudiantes diffère énormément. Comme l'indique le tableau 5, 86 % de toutes les étudiantes travaillaient dans les services, surtout dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels (54 %) et dans le commerce (20 %). Les emplois d'été des étudiants étaient plus également répartis entre le secteur des biens (44 %) et celui des services (56 %) malgré une certaine concentration dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels, le commerce, les industries manufacturières et l'agriculture (21, 21, 19 et 15 % respectivement).

La répartition des étudiants par branche d'activité ne variait généralement pas d'une région à l'autre, l'emploi féminin se concentrant presque entièrement dans les services (surtout les services socio-culturels, commerciaux et personnels et dans le commerce). Deux faits sont cependant à noter sur le plan de la répartition de l'emploi d'été masculin par branche d'activité: c'est la région des Prairies qui comptait la plus forte proportion d'étudiants dans le secteur des biens (51 %), notamment en agriculture (31 %). L'Ontario a employé relativement plus d'étudiants de sexe masculin (23 %) dans les industries manufacturières que dans les autres régions, sans aucun doute à cause de la structure industrielle de l'Ontario. Il est également intéressant de constater la proportion du total des emplois que les étudiantes ont obtenue. En effet, dans chaque région, sauf au Québec, les étudiants sur le marché de l'emploi d'été des étudiants que les femmes en général sur tout le marché régional du travail.

TABLEAU 1
MARCHÉ DU TRAVAIL DES ÉTUDIANTS
ÉTÉ ENTIER, 1972 ET 1973

	1973	1972	Variation
Population (en milliers)	2206	2208	- 6
Population active (en milliers)	1246	1280	- 34
Employés (en milliers)	1114	1072	+42
Chômeurs (en milliers)	132	207	-75
Taux de chômage (%)	10.6	16.2	- 5.6*
Taux d'activité (%)	56.6	58.0	- 1.4*

* Il s'agit de la variation en points de pourcentage et non de la variation procentuelle.

Source: Enquête supplémentaire sur la main-d'oeuvre, septembre 1972 et 1973, Statistique Canada.

1972. Le tableau 4 montre non seulement que les étudiants ont en fait trouvé plus d'emplois en 1973, mais aussi qu'ils ont travaillé plus longtemps. Par conséquent, l'utilisation de la main-d'oeuvre étudiante est proportionnellement supérieure à celle indiquée par les chiffres de l'emploi et du chômage. La proportion d'étudiants ayant travaillé moins de douze semaines a fléchi (passant de 74 % en 1972 à 62 % en 1973), et la proportion de ceux qui ont travaillé plus de seize semaines a augmenté (passant de 11 % à 22 %). On peut mesurer l'importance de ce phénomène en comparant la hausse de l'emploi étudiant de 1972 à 1973, avec l'accroissement du total des semaines de travail (4 % et 18 % respectivement).

Le tableau 4 met en évidence la ressemblance entre ces tendances et celles des taux de chômage décomposés par niveau d'études. En premier lieu, des étudiants à tous les genres d'établissement tendent à travailler plus longtemps. En effet, la proportion d'étudiants travaillant pendant des périodes plus brèves décroît et la proportion de ceux qui travaillent plus longtemps augmente. Ce phénomène résulte de l'accélération de la croissance économique survenue en 1973. En second lieu, les étudiants aux niveaux supérieurs d'instruction continuent à avoir plus de succès sur le marché du travail, c'est-à-dire à travailler plus longtemps. La durée d'emploi des élèves de l'élémentaire et du secondaire se concentre entre 1 et 11 semaines, celle des étudiants des CEGEP et des collèges communautaires va de 4 à 15 semaines et celle des étudiants des universités est de 8 semaines et plus. Ce phénomène s'explique en partie par les différentes durées des vacances selon le niveau. Il nous permet aussi de constater que les débouchés offerts en été aux étudiants augmentent en fonction de l'âge, de l'expérience et du niveau d'instruction.

Si l'on ventille la durée d'emploi par sexe, on constate deux traits importants. Premièrement, les étudiants et les étudiantes ont travaillé plus longtemps durant l'été 1973 que durant l'été 1972. Deuxièmement, pour chaque genre d'établissement fréquenté, la proportion de femmes qui travaillent longtemps est généralement inférieure à celle des hommes dans le même cas et ce, en 1973 et en 1972. Il se peut que les emplois offerts aux étudiantes soient de plus courte durée que les postes offerts aux étudiants de sexe masculin, ou encore que les étudiantes aient choisi de travailler moins longtemps.

ANALYSE DE L'EMPLOI PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

La répartition des étudiants par branche d'activité

6 Cette estimation a été obtenue en attribuant une valeur médiane à chacun des différents groupes énumérés au tableau 4 et en multipliant cette valeur par le nombre de personnes employées dans ce groupe. L'addition des résultats de ces calculs pour chaque année donne l'estimation du nombre total de semaines de travail. (Les valeurs médianes attribuées étaient les suivantes: 2, 5.5, 9.5, 13.5 et 17.5 semaines.)

ANALYSE PAR RÉGION

L'évolution de la situation des étudiants sur le marché du travail par région pour tout l'été figure au tableau 2. Bien que le nombre d'étudiants en chômage ait diminué dans chacune des cinq régions, ce déclin résulte de quatre évolutions différentes du marché du travail. Seuls le Québec et la région du Pacifique connaissent le même schéma. Dans ces deux régions, la population étudiante est demeurée à peu près constante, la population active a diminué et l'emploi a augmenté. Il s'ensuit de fortes diminutions du chômage. Bien que le Québec ait continué d'avoir le taux de chômage d'été le plus élevé (15,3 %), c'est tout de même la région où le chômage a diminué le plus en chiffres absolus (31,000). Dans les provinces de l'Atlantique, la population étudiante est demeurée inchangée, la population active augmenta légèrement tandis que le nombre d'étudiants employés progressait substantiellement. Tous ces facteurs ont contribué à réduire de 39 % le chômage étudiant de la région de l'Atlantique et à abaisser le taux de chômage pour tout l'été à 12,3 %. L'Ontario fut la seule région qui connut un accroissement, léger toutefois, de la population étudiante. La population étudiante active n'augmenta pas; par contre, l'emploi progressa modestement d'où un déclin du chômage, dont le taux pour tout l'été se situe à 8,9 %. La population étudiante dans les Prairies diminua par rapport à la même période en 1972, comme la population active d'ailleurs. Cependant, le nombre d'étudiants employés demeura sensiblement le même et le taux de chômage diminua de 42 %; il passa à 6,9 %, soit le taux de chômage d'été le moins élevé des cinq régions. On s'attend à ce que les provinces des Prairies enregistrent le taux de chômage le plus bas, étant donné que leur économie est essentiellement agricole (une activité estivale) et parce que la conjoncture a été récemment très favorable à ce secteur. Notons en outre que c'est l'Ontario qui a enregistré le plus faible déclin du taux de chômage étudiant pour tout l'été. La faible progression de l'emploi d'été en Ontario a correspondu à l'évolution générale de l'emploi dans cette province en 1973 où il a été limité par une capacité industrielle insuffisante. Il se peut également que l'Ontario atteigne un taux de "plein emploi" pour les étudiants en été. La rareté des données historiques nous empêche actuellement de vérifier cette hypothèse, et il nous faudra attendre pour ce faire le jour où leur nombre sera suffisant.

ANALYSE PAR GENRE D'ÉTABLISSEMENTS

Le niveau d'études est un facteur déterminant de la réussite des étudiants sur le marché du travail d'été. Le taux de chômage de tout l'été et le niveau

5 Correspond au genre d'établissement fréquenté à plein temps par l'étudiant au mois de mars.

d'études sont inversement proportionnels et ceci apparaît clairement au tableau 3. Autrement dit, plus le niveau d'études est élevé, plus le taux de chômage étudiant pour tout l'été est faible. Cela n'est pas surprenant, étant donné que la capacité productive d'un étudiant augmente en fonction de son âge, de son expérience et du niveau atteint. En outre, certains facteurs d'ordre institutionnel (comme les lois provinciales ou les politiques des sociétés) empêchent les plus jeunes de trouver de l'emploi dans certaines branches d'activité. Par exemple, de nombreuses manufactures refusent d'engager des personnes de moins de 16 ans ou de moins de 18 ans. Les taux d'activité des étudiants des trois genres d'établissements reflètent les différences de débouchés; le taux d'activité du groupe de l'élémentaire-secondaire, au cours de l'été 1973, a été de 48 %, tandis que celui des étudiants d'université atteignait 85 %.

L'été 1973 a été très différent de l'été précédent. La stabilité du nombre d'étudiants résulte de deux variations approximativement égales qui se sont annuées: un léger déclin de la population étudiante de l'élémentaire-secondaire et une légère augmentation du groupe des CEGEP et des collèges communautaires. La population étudiante des universités est demeurée pratiquement stable. Dans les universités, la variation du nombre d'actifs a été proportionnelle à la variation de la population. En conséquence, le taux d'activité de ces deux groupes est demeuré pratiquement le même qu'en 1972. Parmi les étudiants des CEGEP et des collèges communautaires, le nombre d'actifs a augmenté relativement moins que la population, d'où une diminution de leur taux d'activité (de 83 % en 1972 à 79 % en 1973). Chez les trois groupes d'étudiants, la variation de l'emploi a très largement compensé la variation du nombre d'actifs, ce qui s'est traduit par une forte baisse du chômage et des taux de chômage correspondants. De fortes hausses d'emploi ont été enregistrées chez les élèves de l'élémentaire-secondaire (hausse de 21,000 emplois) et chez ceux des CEGEP et des collèges communautaires (hausse de 19,000 emplois). Les deux groupes ont signalé une baisse marquée du chômage (près de 40 %). Compte tenu de la diminution du chômage, la stabilisation de l'emploi chez les étudiants d'université laisse penser que le "plein emploi" est pratiquement atteint sur le marché.

DURÉE DE L'EMPLOI

La durée de l'emploi est une importante dimension de l'activité étudiante sur le marché du travail d'été; elle complète l'analyse de l'emploi d'été des étudiants. Ces données sont disponibles depuis

INTRODUCTION

Depuis le début des années 1960, les planificateurs en main-d'oeuvre et les administrateurs de programmes accordent une place de plus en plus grande à l'activité des étudiants sur le marché du travail durant les mois d'été. Au cours de la dernière décennie, la croissance de la population canadienne âgée de 14 à 34 ans a été pratiquement deux fois plus rapide que celle de la population de 35 ans et plus. Cette croissance démographique tout en provoquant l'augmentation rapide de la population active, a entraîné une importante augmentation de la population étudiante. Cette augmentation se manifeste en été quand les étudiants entrent sur le marché du travail à la fin de l'année scolaire et avant que les classes se reprennent en automne.

Avant 1970, la situation des étudiants sur le marché du travail durant l'été ne pouvait être connue qu'indirectement vu que les étudiants étaient amalgamés aux autres jeunes. Comme il fallait obtenir des données propres aux étudiants, Statistique Canada et le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration convinrent d'inclure des questions supplémentaires à l'Enquête sur la main-d'oeuvre pour isoler le comportement des étudiants sur le marché du travail en été. Depuis 1970, la période de référence et les groupes d'âge couverts furent étendus. En 1972 et en 1973, l'enquête porta sur l'activité des étudiants âgés de 14 à 34 ans durant les mois de mai, juin, juillet et août. Les questions supplémentaires de l'enquête du mois de septembre portaient sur l'expérience des étudiants¹ au cours de l'été tout entier.²

1 Pour une description complète des différentes enquêtes, voir Corbeil, R.C., et Ryan, R.T., *Surveys Supplementary to the Labour Force Survey*, (Sondages supplémentaires de l'enquête sur la main-d'oeuvre). Enquête sur la main-d'oeuvre, document no 1 (LFS-RP-1), Statistique Canada, septembre 1973 et février 1974.

2 Par été entier, nous entendons la période allant de la fin d'une année scolaire au début de la prochaine, qui diffère donc d'un étudiant à un autre.

troisième groupe, celui des indécis, étant donné que de nombreux étudiants ne savent pas avant le début de l'année scolaire s'ils poursuivront leurs études à plein temps. (Ce groupe ne représentait que 5 % de toute la population étudiante en 1973.) Nous placerons ici l'accent sur les étudiants qui poursuivent leurs études⁴, et ce, pour au moins deux raisons. D'abord, et c'est l'aspect le plus important, ces étudiants conservent le statut d'étudiant pendant tout l'été tandis que les autres abandonnent les études à plein temps (même s'ils continuent d'étudier à temps partiel) et sont plus ou moins devenus membres permanents de la population active. Ensuite, les étudiants qui poursuivent leurs études sont le groupe le plus important, en pourcentage, de la population étudiante, pour chacun des mois d'été et pour l'été entier. Dans le présent exposé, nous ne traiterons donc que d'un seul groupe d'étudiants: les étudiants qui poursuivent leurs études (de 14 à 34 ans).

LES ÉTUDIANTS ET LE MARCHÉ NATIONAL
DU TRAVAIL

Au cours de l'été 1973, on s'est aperçu que la situation du marché du travail des étudiants était bien meilleure qu'en 1972. Cette évolution contraste avec la stabilité relative du marché du travail des étudiants de 1971 à 1972. Au tableau 1 figure un résumé de la situation générale. De 1972 à 1973, les effectifs étudiants sont restés pratiquement les mêmes mais le nombre d'étudiants actifs a diminué de 34,000. À ce déclin correspondait une augmentation de 42,000 du nombre d'étudiants employés durant l'été, ce qui a fait tomber d'environ 75,000, soit 36 %, le nombre d'étudiants en chômage. De 16,2 % en 1972, le taux de chômage pour tout l'été est tombé à 10,6 % en 1973, soit une baisse de 5,6 points de pourcentage. Ces améliorations ont été observées dans toutes les cinq régions, pour tous les groupes d'âge et à tous les niveaux d'études. La durée de l'emploi d'été des étudiants a également progressé. Non seulement un plus grand nombre d'étudiants ont trouvé de l'emploi, mais ils ont travaillé plus longtemps. En conséquence, l'utilisation de la population active étudiante durant l'été a augmenté proportionnellement davantage que ne l'indiquent les seules statistiques de l'emploi et du chômage.

3 Par exemple, le taux de chômage global de l'été ne se compare pas au taux de chômage mensuel habituellement utilisé. Étant donné que ce premier taux porte sur une période plus longue, sur l'été entier plutôt que sur un seul mois, il tend à dépasser les taux mensuels particuliers.

4 C'est-à-dire les étudiants à plein temps en mars qui retournent aux études à plein temps en automne.

enfants et autres contre 10,129 des mêmes catégories durant les douze mois se terminant le 30 juin 1972. Cette information a été fournie par le Service de l'immigration et de la naturalisation du ministère de la Justice des États-Unis.

PRINCIPALES STATISTIQUES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA ET RÉGIONS

MOYENNE ANNUELLE 1972 ET 1973

	1972	1973
CANADA		
Population de 14 ans et plus	15,747	16,125
(en milliers)		
Population active (en milliers)	8,891	9,279
Employés (en milliers)	8,329	8,759
Chômeurs (en milliers)	562	520
Taux de chômage (en %)	6,3	5,6
Taux d'activité (en %)	56,5	57,5
PROVINCES DE L'ATLANTIQUE		
Population de 14 ans et plus	1,435	1,470
(en milliers)		
Population active (en milliers)	698	742
Employés (en milliers)	635	676
Chômeurs (en milliers)	63	66
Taux de chômage (en %)	9,0	8,9
Taux d'activité (en %)	48,6	50,5
QUÉBEC		
Population de 14 ans et plus	4,438	4,523
(en milliers)		
Population active (en milliers)	2,426	2,542
Employés (en milliers)	2,225	2,353
Chômeurs (en milliers)	201	189
Taux de chômage (en %)	8,3	7,4
Taux d'activité (en %)	54,7	56,2
ONTARIO		
Population de 14 ans et plus	5,725	5,874
(en milliers)		
Population active (en milliers)	3,381	3,509
Employés (en milliers)	3,218	3,366
Chômeurs (en milliers)	162	142
Taux de chômage (en %)	4,8	4,0
Taux d'activité (en %)	59,1	59,7
PRAIRIES		
Population de 14 ans et plus	2,498	2,542
(en milliers)		
Population active (en milliers)	1,436	1,484
Employés (en milliers)	1,372	1,426
Chômeurs (en milliers)	64	58
Taux de chômage (en %)	4,5	3,9
Taux d'activité (en %)	57,5	58,4
COLOMBIE-BRITANNIQUE		
Population de 14 ans et plus	1,651	1,715
(en milliers)		
Population active (en milliers)	950	1,002
Employés (en milliers)	879	937
Chômeurs (en milliers)	72	65
Taux de chômage (en %)	7,6	6,5
Taux d'activité (en %)	57,5	58,4

En 1973, le Ministère était en pleine réorganisation de son service de l'emploi pour en améliorer la qualité et l'efficacité. Cette réorganisation était centrée sur l'établissement d'un nouveau mode de sélection des emplois permettant au client de parcourir les offres d'emploi lui-même et choisir celles qui l'intéressaient. Ces centres d'information sur les emplois, comme on les appelle, ont été mis à l'essai dans les Centres de Main-d'Oeuvre du Canada de Hamilton et d'Ottawa, et comme ces essais ont été probants dans les deux régions, le nouveau système a été adopté dans d'autres CMC au Canada.

Le Ministère a lancé des programmes spéciaux visant à secourir les provinces et le gouvernement fédéral dans leurs efforts conjoints pour aider les désavantagés, de façon à répondre exactement à leurs besoins spéciaux. Un Programme d'extension des services de Main-d'Oeuvre Canada a été mis sur pied pour mettre ces services à la disposition des groupes défavorisés, par exemple, un contrat a été passé avec l'Association des métiers de l'Alberta pour que les métiers des régions éloignées et ceux qui étaient en difficulté dans les villes puissent avoir recours à ces services. En outre, le Programme d'aide à la création locale d'emplois finance la réalisation de projets d'aide aux chômeurs chroniques.

Le Programme des initiatives locales, qui en est à sa troisième année en 1973-1974, crée des emplois au niveau local et ses premiers objectifs sont de réduire le chômage d'hiver et le chômage régional. Les députés ont créé des groupes consultatifs de circonscription dans leur circonscription pour étudier les demandes de subvention dans le cadre du P.L., en fonction des besoins et des priorités du secteur. En 1973-1974, le budget du Programme des initiatives locales était de 83 millions de dollars. En 1972-1973, le budget atteignait 240 millions, ce qui a permis de créer, avec 6,000 initiatives, 425,000 mois-hommes de travail.

Le ministre de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration, M. Robert Andras, a annoncé des nouvelles dispositions entrant en vigueur le 1er janvier 1973, à l'égard de l'enregistrement des visiteurs et des autres personnes cherchant à entrer temporairement au Canada pour plus de trois mois. Au cours des neuf premiers mois de l'année, 15,000 étudiants et 71,000 autres non-immigrants ont été enregistrés dans le cadre de ce règlement. En juillet 1973, on a adopté une législation permettant aux personnes vivant au Canada en qualité de visiteurs ou aux immigrants entrés illégalement au Canada de régulariser leur situation. Environ 50,000 personnes étaient inscrites à l'échéance du 15 octobre. Le 17

IMMIGRATION ET ÉMIGRATION

septembre, le Ministre a annoncé la création d'un groupe spécial de travail ayant pour tâche d'analyser les problèmes de la politique d'immigration et des problèmes démographiques. Un Livre vert devait être publié en 1974 afin d'obtenir les réactions du public sur les questions d'immigration et les problèmes démographiques avant d'établir une nouvelle Loi sur l'immigration. Le 24 octobre, un accord a été signé entre la République populaire de Chine et le Canada afin de faciliter la réunion des familles. À la fin de l'année, 3,000 demandes environ avaient été présentées, pour près de 6,000 parents habitant en Chine. La priorité a été accordée aux parents immédiats.

Le nombre d'immigrants au Canada en 1973 a atteint 184,200 personnes, y compris les immigrants inscrits dans le cadre du Programme spécial de rectification, soit 51 % de plus que le total de 122,006 immigrants inscrits en 1972. La Grande-Bretagne a remplacé les États-Unis au premier rang des pays d'émigration vers le Canada, étant donné que l'immigration britannique a augmenté de 48 % tandis que celle des États-Unis a augmenté de 12 %. Les autres sources importantes d'immigrants étaient notamment les Antilles, le Portugal, l'Inde, Hong Kong et les Philippines. Comme d'habitude, plus de la moitié du total des immigrants (103,187) se sont dirigés vers l'Ontario, et un nombre moins considérable s'est installé en Colombie-Britannique (27,949), au Québec (26,871), dans les Prairies (20,391), dans les provinces de l'Atlantique (5,534) et dans les Territoires du Nord-Ouest (268). L'immigration des Ougandais d'origine asiatique qui a débuté en septembre 1972, s'est poursuivie en 1973 et, en tout plus de 6,400 personnes sont arrivées durant cette période.

Durant l'année se terminant le 30 juin 1973, le nombre total d'immigrants acceptés aux États-Unis dont le dernier pays de résidence permanente était le Canada, était de 14,800 dont 8,680 nés au Canada. Le total pour les douze mois se terminant le 30 juin 1972 était donc de 26 % supérieur (18,596). Par grand groupe professionnel, les totaux pour chacune de ces douze périodes de douze mois, étaient les suivants: (les chiffres de 1971-1972 figurent entre parenthèses) membres des professions libérales et travailleurs assimilés 2,562 (3,746); administrateurs, cadres supérieurs et chefs d'entreprises, 752 (869); hommes de métier, contremaîtres et assimilés 726 (991); opérateurs et assimilés, 602 (681); travailleurs des services à l'exception des services domestiques, 537 (657); manoeuvres à l'exception de l'agriculture et des mines, 323 (411); et autres, 141 (207). De 1972 à 1973, il y avait 8,231 ménages,

Un des plus importants phénomènes démographiques constatés dans la population et dans la population active au Canada, c'est que le groupe des 25 à 34 ans soit devenu majoritaire. C'est dans ce groupe d'âge que l'on constate le plus fort accroissement de population en 1973 (4,9 % de plus qu'en 1972); cependant, la plus forte hausse de population active s'est manifestée dans le groupe des 14 à 19 ans (9,3 %). Ce phénomène est dû à un plus faible taux de fréquentation scolaire dans ce groupe d'âge, c'est-à-dire un nombre proportionnellement moins élevé de personnes poursuivant des études, et à un taux d'activité plus élevé. Le taux d'activité de la catégorie de 14 à 19 ans est passé de 36,5 % (1972) à 39,1 % (1973). La hausse a été plus forte chez les hommes que chez les femmes. Le taux de chômage des moins de 20 ans était de 12 % en 1973, ce qui est une baisse par rapport à la pointe de 14,6 % en 1971. Nous n'avons constaté aucune indication de fortes disproportions de chômage chez le groupe de 25 à 34 ans, leur taux de 1973 étant de 4,6 %. Ces données se comparent avantageusement avec le taux de chômage de 4 % pour toutes les personnes de plus de 25 ans. En 1973, le taux de chômage de la population masculine était de 5,9 % contre 5,1 % pour la population féminine.

La vigueur des industries manufacturières est un des traits marquants de la situation de l'emploi en 1973. Cette activité économique a employé 111,000 personnes de plus qu'en 1972, soit plus de 25 % des 430,000 emplois créés pendant l'année. Cette branche d'activité et celle de la construction ont été les principales sources de débouchés pour les hommes de métier qualifiés; de 1966 à 1971, les industries manufacturières ont eu un taux de croissance relativement bas. De 1972 à 1973, le nombre de travailleurs de la construction a augmenté de 48,000, pour atteindre 549,000, soit une augmentation de 9,6 %. Des hausses annuelles considérables ont été constatées dans le secteur des services (90,000 nouveaux emplois) et celui du commerce (88,000 nouveaux emplois). L'agriculture, où l'emploi décline depuis de nombreuses années, a été le seul secteur important ayant enregistré une contraction de l'emploi par rapport à 1972.

Par région, les provinces de l'Atlantique, une région dont on considère souvent le développement lent, se sont distinguées en 1973 par une forte croissance du taux de l'emploi. Avec un accroissement de 6,5 %, cette région est arrivée au second rang des cinq grandes régions du Canada, devancée uniquement par la Colombie-Britannique (6,6 % par rapport à 1972). Le taux global d'activité dans les provinces de l'Atlantique est passé de 48,6 % de la population en âge de travailler en 1972 à 50,5 % en 1973.

Le chômage n'en est pas moins resté élevé en 1973 dans cette région, atteignant 8,9 % de la population active. Le Québec a connu une situation quelque peu semblable, avec 128,000 emplois de plus qu'en 1972, et un recul du chômage de 8,3 % en 1972 à 7,4 % en 1973. Le taux de chômage a décliné dans les trois autres régions de 1972 à 1973. Pour ce qui est des régions à taux de chômage traditionnellement bas, l'Ontario a connu un taux de 4 % et les Prairies ont signalé un taux de chômage de 3,9 %. Le chômage en Colombie-Britannique atteignait le taux de 6,5 % de la population active. Ces trois taux de chômage étaient les plus bas depuis 1969.

En 1973, les pénuries de main-d'œuvre ont été les plus fortes des dernières années. Les pénuries de main-d'œuvre signalées par les Centres de Main-d'œuvre du Canada étaient pratiquement deux fois celles de l'année précédente. Certaines catégories professionnelles souffrent d'une pénurie permanente de travailleurs, notamment celles des aides domestiques, des serveuses et des garçons de cuisine. En 1973, la pénurie était beaucoup plus généralisée dans les professions libérales et les métiers qualifiés. Dans de nombreux cas, on avait besoin de personnes détenant une formation et une expérience poussées, notamment de dessinateurs et d'ingénieurs, et ces personnes n'étaient pas immédiatement disponibles au Canada ni ailleurs. Les CMC ont signalé surtout une sérieuse pénurie de bûcherons dans l'Est du Canada et de conducteurs de machines à piquer à Montréal, Toronto et Winnipeg. Parmi les nombreuses professions qui manquaient de main-d'œuvre, citons notamment les outilliers-ajusteurs, les mécaniciens-monteurs et les mineurs.

Les débouchés offerts aux nouveaux diplômés des collèges et des universités ont été meilleurs en 1973, mais leur amélioration a été moins rapide que pour les travailleurs expérimentés. La demande était forte pour les diplômés en commerce, en administration des affaires et en génie. Les diplômés en sciences naturelles et en arts n'ont pas pu trouver de l'emploi, étant donné que la demande d'enseignants d'école élémentaire et secondaire a continué d'être faible. On a signalé un grand nombre de débouchés pour les diplômés au niveau du doctorat vu que les gouvernements et les entreprises tendent de plus en plus à employer des détenteurs de doctorat, alors que les débouchés qu'offrent les universités vont en diminuant. Pour les étudiants cherchant uniquement un travail pour l'été, les conditions étaient également meilleures en 1973 que dans les années précédentes. Le chômage des étudiants est tombé à 10,6 % durant l'été 1973, contre 16,2 % à la même époque en 1972.

INTRODUCTION

L'année 1973 a été, à tout point de vue, une bonne année pour l'économie canadienne. Le produit national brut a augmenté, en chiffres réels de 7,1 % (estimation), soit le meilleur résultat depuis 1966. Les entreprises canadiennes ont rarement connu d'année aussi favorable au commerce et à l'exportation. La demande et les prix sur le marché mondial ont été exceptionnellement soutenus pour les exportations canadiennes aussi essentielles que le bûle, le papier journal, le pétrole, les métaux, les produits forestiers, et l'excédent de la balance commerciale a atteint 1,75 milliard de dollars. La prospérité s'est manifestée partout au Canada et les consommateurs on acheté un nombre record d'autos, d'appareils ménagers, de meubles, de vêtements et d'autres biens. On a entrepris la construction d'un nombre record de logis (265,000). Il s'ensuit que les exploitations agricoles, les industries manufacturières, les usines de traitement et les mines ont été exploitées à pleine capacité ou presque et que le seul frein à la production a été le manque de main-d'oeuvre ou de matières premières ou le déclenchement de grèves. Les plus importants arrêts de travail sont survenus au cours de l'été et de l'automne, notamment dans le secteur de la pâte et du papier et dans les transports. La crise internationale de l'énergie a provoqué un certain flottement au cours du dernier trimestre, mais le Canada n'avait pas encore, à la fin de l'année, été affecté par la pénurie de pétrole. Toutefois, le volume de l'activité économique durant la seconde moitié de 1973 n'atteignait peut-être pas celui du premier semestre, et les perspectives de 1974 paraissaient moins bonnes que celles de 1973.

Le rythme rapide de l'économie en 1973 a été accompagné d'une montée en flèche des prix. L'inflation a en effet été considérée comme le principal problème économique de l'année. L'indice des prix à la consommation a augmenté de 9,1 % de décembre 1972 à décembre 1973, soit le plus fort accroissement depuis 1951. Les prix des denrées alimentaires étaient la première inquiétude du public et l'indice des prix à l'alimentation a progressé de 17 %. Cette augmentation est en partie due à l'évolution du marché international dont le contrôle échappe au Canada. En avril 1973, on a créé une commission de surveillance du prix des produits alimentaires afin d'analyser les causes de la hausse des prix et de recommander les mesures appropriées. En septembre, les producteurs de lait et de pain ont été subventionnés pour éviter une augmentation du prix de ces denrées. Durant le même mois, on a instauré le gel volontaire des prix de l'essence et du mazout et d'autres mesures ont été également prises. Dans le domaine du logement, d'autres

haussees ont été causées par la pénurie de terrain aménagé, de main-d'oeuvre compétente et de matières premières. Aucune indication ne permet d'envisager une stabilisation des prix pour 1974.

SITUATION DE L'EMPLOI

Pour la population active canadienne, 1973 a été une année de croissance de l'emploi, de pénurie générale de main-d'oeuvre et de tassement du taux de chômage qui n'en est pas moins demeuré élevé. L'emploi a augmenté du chiffre record de 430,000, soit une hausse de 5,2 % par rapport à 1972. La population active a augmenté de 4,4 % au cours de l'année. Toutes les régions ont connu de forts taux de croissance et on a enregistré des vacances à tous les niveaux de compétence de Terre-Neuve à la Colombie-Britannique. Paradoxalement, le chômage, tout en étant inférieur à 1972, est demeuré tout de même élevé, avec 520,000 chômeurs, soit 5,6 % de la population active. Cette situation contradictoire provient en partie des facteurs suivants: la main-d'oeuvre disponible ne possédait pas les compétences voulues ou les travailleurs en quête d'emploi ne demeureraient pas dans la région manquant de main-d'oeuvre, les débouchés étaient souvent offerts dans des régions isolées, les conditions offertes étaient peu intéressantes ou les emplois mal rémunérés; et les chercheurs d'emploi étaient plus difficiles.

La croissance de l'emploi en 1973 (430,000 employés), soit 5,2 % a été la plus marquée depuis 1949. L'augmentation la plus importante enregistrée auparavant date de 1966 (4,2 %), de même que l'augmentation la plus forte en chiffres absolus (290,000). Les taux de croissance comparés des trois années précédentes étaient les suivants: 1972, 3,1 %; 1971, 2,5 %; et 1970, 1,3 %; il s'agit d'une augmentation procentuelle par rapport au total de l'année précédente. Dans les autres pays industriels, on considère qu'un taux de croissance de l'emploi et de la population active d'un ou de deux pour cent par année est satisfaisant.

En 1973, il y avait 520,000 chômeurs (5,6 % de la population active). Ces chiffres sont décevants étant donné que l'on espérait une plus forte réduction du chômage et que l'on pensait pouvoir se rapprocher davantage de l'objectif fixé par le Conseil économique du Canada, à savoir 4,5 % de chômage en 1975. Néanmoins, 5,6 % est un déclin notable par rapport à 1971 (6,4 %) et à 1972 (6,3 %) et c'est aussi le taux le plus bas depuis 1969. Par rapport au taux de chômage à long terme, 5,6 % est supérieur à la moyenne. Pour 15 des 25 dernières années, le taux national de chômage était inférieur à ce chiffre. Aux États-Unis, le taux de chômage en 1973 était de 4,9 %.

Table des matières

Page	
1	Revue de la situation de la Main-d'oeuvre et de l'immigration – en 1973
5	Le marché du travail des étudiants – été 1973
10	L'emploi dans les forces de police au Canada
13	Extraits de publications récentes
17	Appendice statistique

La *Revue de la main-d'œuvre du Canada* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue de la main-d'œuvre du Canada*, Pièce U-802, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

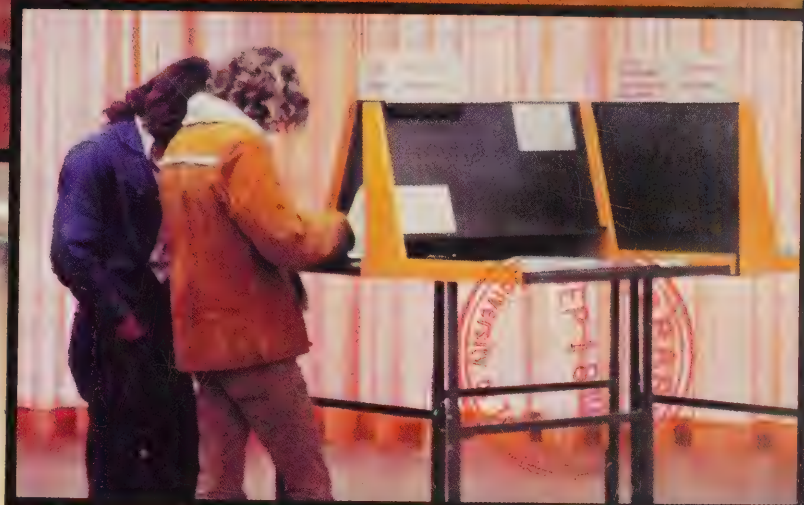
Revue Canadienne de la Main-d'œuvre

Main-d'œuvre et Immigration Manpower and Immigration



VOL. 7 NO. 1
PREMIER TRIMESTRE
1974

Canada Manpower Review



CAI MI12
C15

Manpower and Immigration

Main-d'œuvre et Immigration

Canada Manpower Review

Second Quarter 1974

Cover Photos by Photo
Features, Ottawa: Job
Bank at Cornwall, Ontario,
Canada Manpower Centre.

Printed by Mutual Press Ltd.

Foreword

Government
Publications

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.



Table of Contents

	<i>Page</i>
Review of Manpower and Immigration Developments	1
The National Labour Market in 1973	5
New Manpower Delivery System	13
Occupational Shortages, 1968-73	17
Abstracts of Recent Publications	21
Statistical Appendix	23

PROGRAMS OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION, 1974-75

In his statement to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration on March 26, 1974, Manpower and Immigration Minister Robert Andras outlined the objectives and plans of the department for the fiscal year 1974-75.

Mr. Andras brought committee members up to date on the progress of plans to restructure Canada Manpower Centres. Job Information Centres will be installed in all 400 centres within the next year, and conversion is either completed or under way in half this number. The Job Information Centres provide a self-service system for the referral of applicants to jobs. The Minister said that worker and employer clients were pleased with the new approach, and the staff of the CMCs seem to be enthusiastic about the concept. With regard to placements, in 1973 CMCs placed 1,089,213 workers in full-time jobs, an increase of 9.1 per cent over the previous year. The Minister announced that a Special Job-Search and Placement Drive was being launched in seven major metropolitan areas. Additional resources were being put into these seven areas through co-operative arrangements between the Unemployment Insurance Commission and the CMCs.

One sector of the economy which has had particular difficulty in getting and keeping workers is agriculture. Plans for 1974 include continuation of the Caribbean Seasonal Worker Movement, which permits Caribbean workers to enter Canada for controlled periods of time to accept pre-arranged agricultural jobs. In 1973, 3,048 workers were involved in this movement, and the 1974 total is expected to be somewhat higher. On January 31, 1974, the Minister announced the Agricultural Manpower Assistance Program. There are two components in the program - Agriculture for Young Canadians and the Canada Farm Labour Pools. Agriculture for Young Canadians will be operated by the provinces under the cost-shared provisions of the existing Federal-Provincial Agricultural Agreements. The Farm Labour Pools will be, in essence, non-profit temporary help agencies independently operated in co-operation with the private and public sectors. New Local Agricultural Manpower Boards, consisting of business and farm representatives as well as federal and provincial officials, will make recommendations to the Minister of Manpower and Immigration with regard to wage rates, working conditions, accommodation criteria and farm labour needs as part of the Agricultural Manpower Assistance Program.

The department's objective for the Canada Manpower Training Program in 1974-75 is to make the best use of available financial resources by directing training towards the alleviation of current and forecast skill shortages, and thus reduce bottlenecks in the labour market. Recent developments have indicated that costs will rise at a substantially higher rate than the seven per cent increase assumed in the request for funds, and a reduction in the volume of training may result. Projected training purchase requirements in 1974-75 totalled approximately \$189.5 million; training allowances, \$185 million; Training on-the-Job, \$20 million; and Trainee Travel and Commuting Allowances, \$2.8 million.

Revisions to the Manpower Mobility regulations in 1973, which improved the scale of allowances under exploratory grants and increased homeowners' allowances, have made the relocation of workers and their families more successful. One out of every two workers under the exploratory grants program succeeds in obtaining a job in the first exploratory trip. Since increased homeowners' allowances went into effect, about 18 per cent more workers have been able to purchase a home in their relocation area. The 1974-75 vote for the Canada Manpower Mobility Program was \$9.2 million.

Special programs were introduced in 1973-74 to meet the needs of CMC worker-clients who experienced difficulty in obtaining or keeping employment. Mr. Andras advised the committee that 110 special counsellors across Canada now work full-time to assist workers with special needs. They are involved in developing stronger working relationships with various agencies in their communities that also provide assistance to these clients. The Minister said that he was pleased with the results of two relatively new programs - Outreach and the Local Employment Assistance Program. In 1973-74, 86 Outreach projects across Canada provided 350 jobs at a cost of \$2.1 million. Virtually all of those employed were in specific target groups such as native people, women, urban poor, youths, prison inmates and ex-inmates, and the physically and mentally handicapped. The Local Employment Assistance Program differs from Outreach in that its target groups are those persons who are termed disadvantaged and who would probably remain unemployed despite normal labour market activity. This program encompassed 130 projects in 1973-74.

Turning to the federal-provincial review of the social security system, one of the principal strategies is to ensure the creation of employment opportunities so that people can rely on income from

a job rather than income from social assistance. Mr. Andras said that the department assumed responsibility for the development of such a strategy, in co-operation with the appropriate federal departments and the provinces, when the social security review was launched by the government in April 1973. A key element in this employment strategy is the development of a community employment policy for Canadians who have had chronic difficulty in finding and keeping a regular job. In the discussions with the provinces the stage was reached where it was planned to test, in the field, some of the principles relating to the development of a community employment policy.

The 1973-74 Local Initiatives Program, funded by supplementary estimates, provided a total of 30,000 jobs in 3,400 projects, with a federal financial commitment of \$72 million. A sum of \$19 million will be required for the completion of these projects in 1974-75.

As the Minister responsible for the over-all co-ordination of the 1974 Student Summer Employment and Activities Program, Mr. Andras provided the committee with details about it. The Department of Manpower and Immigration plans to operate 250 Canada Manpower Centres for Students, 58 more than in 1973. A casual and temporary placement service is to be provided this year for travelling youth staying at hostels sponsored by the Department of the Secretary of State. This year's Opportunities for Youth Program is to provide 24,000 jobs, primarily in areas where the private sector has difficulty meeting the demand for summer employment.

Developments in the immigration program in the previous 18 months, the Minister stated, were largely related to the process of re-establishing control over the program; the initiation of a fundamental review of the role of immigration within our society; and the establishment of some interim measures to increase the effectiveness of existing legislation. The immediate steps taken to increase control of the existing immigration program included:

- revocation of the right of visitors to apply for landed immigrant status;
- new regulations requiring the registration of non-immigrants seeking entry for more than three months;
- introduction of the Employment Visa Regulations;
- restriction of the right of appeal;
- expansion of the Immigration Appeal Board;
- the 60-day Adjustment of Status Program;
- an administrative review of cases in the special inquiry and appeal backlog.

The Department has found it advisable, pending

the completion of the policy review, to continue to make adjustments in the current system. With the revocation of regulations permitting visitors to apply for landed immigrant status from within Canada, it was necessary to strengthen the capability of processing applications from abroad. Since December 1972, 16 new offices have been opened in the United States, Europe, Asia, Africa and the Caribbean, and two additional offices in Latin America are planned for 1974-75. Another major step was the amendments to the Immigration Regulations announced February 22, 1974. These amendments were intended to relate the selection of immigrants more closely to occupational demand in Canada and to make certain modifications to the admissible classes. The existing mechanisms were not sufficiently sensitive to domestic labour shortages and surpluses and, as a result, immigrants were being selected without a demand existing for their skills and abilities in the economy. Steps were taken to increase the responsiveness of selection criteria to occupational demand in Canada. With regard to further control measures, the Minister said he intended to introduce a legislative change in the current session of Parliament to make it a criminal offence for persons, once ordered deported, to re-enter Canada without first obtaining ministerial authority as required by law. This step would be designed to discourage criminal elements from other countries from entering Canada.

Mr. Andras referred briefly to two special immigration movements, the Ugandan Asian Expellee Program and the Special Chilean Immigration Program. In general, the Ugandan expellees have settled successfully into communities across Canada. Most heads of families and single persons have found employment. With regard to the Special Chilean Immigration Program resulting from the September 1973 military coup in Chile, the most urgent cases have been dealt with and the majority of remaining applicants are being handled under normal immigration processing procedures. As of May 14, 1974, 1,830 persons had been authorized to enter Canada and 768 had arrived.

In 1974-75 the Strategic Planning and Research Division of the department is expected to provide results of national surveys on the state of the work ethic and job satisfaction; the initial publication of the counselling and guidance report Careers Canada/Careers Provinces; and a preliminary assessment of the new programs for the disadvantaged. The Longitudinal Survey of Immigrant Adjustment and Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR) on projected occupational demand for the next seven years will also be published by the division in 1974-75.

MEDICAL MANPOWER

At the Federal-Provincial Conference of Ministers of Health held in Ottawa February 13-14, 1974, the Ministers reviewed recent trends in the geographic distribution of physicians, the mix of specialties and the domestic and foreign sources of supply. They recognized the emerging possibility of an oversupply of physicians in Canada, noting that some provinces are already experiencing a surplus. On December 31, 1972, the physician/population ratio was 1 to 633, which is already relatively high compared with most other countries. It would appear that Canadian universities will soon be producing for the first time sufficient physicians to maintain or even improve our physician/population ratio, taking into account the present rate of attrition from all causes and without reliance on immigration.

A consensus was reached on a collaborative federal-provincial policy that will achieve the following objectives: firstly, provide a better balance between the requirements for physicians of all kinds, taking into account the role of allied health workers and the two sources of supply (Canadian medical schools and immigration); secondly, give a higher priority to Canadian students aspiring to a medical career and to Canadian graduates wishing to practise in Canada; and thirdly, promote a better distribution of physicians' services, particularly in rural areas, as well as relate specialty training to community needs.

The Ministers indicated that well-coordinated measures must soon be taken to achieve these objectives, considering the varying circumstances in each province. Some of the options to be considered include physician quota systems by regions, appropriate medical school enrolment, and restrictions on immigration. Ministers intend to discuss this with all interested parties, including colleges, medical schools and professional groups.

IMMIGRATION 1973

Immigration to Canada rose to 184,200 in 1973, an increase of 62,194 or 51 per cent over the 1972 figure of 122,006. Of the total number, 117,733 actually arrived in Canada during the year and the remaining 66,467 were persons who entered Canada at an earlier date and applied to remain permanently. The latter figure includes 10,996 persons who were landed as a direct result of special administrative measures applied in June 1972 to reduce the backlog of appeals; 15,339 persons who were registered under the special Adjustment of Status Program between August 15 and October 15, 1973; and 40,132 other applicants in Canada who had applied for landed status before this right to apply was revoked on November 3, 1972, or whose cases were processed in Canada as exceptions. Since nearly 50,000 persons registered during the Adjustment of Status Program and 15,339 were landed during 1973, the remainder will be reflected in the 1974 figures.

After having been second to the United States for the previous two years, Britain was once again the major source country in 1973, providing 26,973 immigrants—an increase of 8,776 over the 1972 figure. The United States was second with 25,242, an increase of 2,624 over its 1972 total. Other major source countries in 1973 were: Hong Kong (14,662), Portugal (13,483), Jamaica (9,363), and India (9,203).

About half the immigrants, 92,228, indicated that they intended to enter the labour force. Of this total, 13,451 were destined for clerical work; 13,427 for fabricating, assembling, and repairing occupations; 10,277 for service occupations; 8,358 for the natural sciences, engineering and mathematics; 7,053 for construction occupations; and 3,483 for teaching. Those immigrants not intending to enter the labour force consisted of wives (27,530), children (44,149), students (11,235), fiancés (es) (1,051), and others (8,007).

Ontario once again led all provinces in attracting immigrants, with 103,187 or 56 per cent. British Columbia was second with 27,949, and Quebec third with 26,871.

SUMMARY

In 1973, the real Gross National Product, the employment level, and the labour force went up sharply over 1972 levels. Much faster growth in employment than in the labour force produced a sizable decline in the average rate of unemployment. All regions of the country and major demographic groups shared in the gains in employment and labour force, and in the reductions in the average rate of unemployment, as shown in Table 1.

TABLE 1.
LABOUR MARKET PERFORMANCE,
CANADA AND REGIONS, 1973

	Employment growth*		Labour force growth*		Average unemployment rate	
	000	%	000	%	1973	1972
Canada, total	430	5.2	388	4.4	5.6	6.3
Persons 14-24 years	173	8.3	159	6.7	10.0	11.1
Men 25 years and over	130	3.0	100	2.2	4.2	4.9
Women 25 years and over	127	6.7	128	6.5	3.5	3.7
Regions						
Atlantic	41	6.5	44	6.3	8.9	9.0
Quebec	128	5.8	116	4.8	7.4	8.3
Ontario	148	4.6	128	3.8	4.0	4.8
Prairie	54	3.9	48	3.3	3.9	4.5
British Columbia	58	6.6	52	5.5	6.5	7.6

* Absolute change and per cent change are over the levels in previous year.

EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

Table 2 presents the 1973 labour market performance in the context of developments in recent years. The real Gross National Product in 1973 increased by an estimated 6.8 per cent over the previous year. This was a substantially higher rate of growth than the annual average of 5 to 5½ per cent that Canada can expect to achieve over the long term.

The exceptionally high rate of economic growth in 1973 followed strong economic growth in both 1971 and 1972. Consequently, there was a remarkably sharp increase in the employment level during 1973. The total employment gain of 430,000 during 1973 was 5.2 per cent above the 1972 level. This rate of employment growth was substantially above the previous records of 4.2 per cent in 1966 and 4.1 per cent in 1956.

TABLE 2.
UNEMPLOYMENT RATE, AND THE GROWTH RATES
OF REAL GROSS NATIONAL PRODUCT,
EMPLOYMENT LEVEL AND LABOUR FORCE,
CANADA, 1969-1973

	1969	1970	1971	1972	1973
Gross National Product (%)	5.3	2.6	5.8	5.8	6.8
Employment* (%)	3.2	1.3	2.5	3.1	5.2
Labour Force* (%)	3.1	2.6	3.1	3.0	4.4
Unemployment Rate (%)	4.7	5.9	6.4	6.3	5.6

* Per cent change is over the level in previous year.

The sharp increase in the employment level during 1973 was accompanied by a record rate of increase in the labour force—388,000 or 4.4 per cent over the 1972 level. This rate was also considerably above the previous record of 3.9 per cent in 1966.

The faster growth in the level of employment than in the labour force during 1973 produced a sizable decline in the average rate of unemployment. It declined to 5.6 per cent from the relatively high rate of 6.3 per cent in 1972. Unemployment, although reduced, was still high at 520,000 or 5.6 per cent of the labour force. This situation may, in part, be due to the significant shifts taking place in the demographic structure of the labour force, in the skill requirements, and greater selectivity on the part of job seekers. The representation in the labour force of young persons, 14-24 years of age, has increased from 21.9 per cent in 1960 to 27.1 per cent in 1973. As this labour force category tends to have relatively high unemployment rates, its increased representation in the labour force is likely to have pulled up the over-all unemployment rate. These hypotheses, of course, require a great deal of research, but the recent trends in the labour force of selected age-sex groups are illustrated in Table 3.

TABLE 3.
PROPORTION IN THE LABOUR FORCE
OF SELECTED AGE-SEX GROUPS, CANADA,
1969-73

	Per cent of total labour force				
	1969	1970	1971	1972	1973
Persons 14-24 years	25.5	25.6	26.0	26.5	27.1
All women	31.9	32.1	32.8	33.2	34.0
All men	68.1	67.9	67.2	66.8	66.0

¹ All the labour force statistics given in this article are from the Labour Force Survey, Statistics Canada.

NOTE: This article was prepared in the Economic Analysis and Forecasts Branch, Department of Manpower and Immigration.

PARTICIPATION RATE AND LABOUR FORCE

The annual average labour force participation rate of men 25 years and over fell slightly to 83.3 per cent in 1973 from 83.4 per cent in 1972, consistent with the modest downward trend shown recently by this group. The participation rate of young persons 14-24 years of age increased to 54.1 per cent in 1973 from 51.9 per cent in 1972, a sharp positive response to rapid economic growth. The participation rate of women 25 years and over went up from 34.3 per cent in 1972 to 35.7 per cent in 1973. The increases in the participation rates of young persons and of women 25 years and over have more than offset the decline in the participation rate of men 25 years and over. Consequently, the over-all participation rate increased from 56.5 per cent in 1972 to 57.5 per cent in 1973.

Changes in the participation rates combined with changes in the working age population determine the growth of the labour force. The over-all rate of labour force growth and the rates for different demographic groups are shown in Table 4.

TABLE 4.
LABOUR FORCE GROWTH*
BY DEMOGRAPHIC GROUP, CANADA, 1969-1973

	1969	1970	1971	1972	1973
Total	3.1	2.6	3.1	3.0	4.4
Persons 14-24 years	4.1	3.2	4.7	4.9	6.7
Men 25 years and over	1.8	1.7	1.5	1.6	2.2
Women 25 years and over	5.3	4.2	5.1	4.2	6.5

* Per cent change is over the level in previous year.

A recent significant demographic development in Canada has been a slowing down in the growth rate among young people and the shifting of the population bulge into the 25-34 age group. The highest rate of population growth in 1973 over 1972, 4.9 per cent, was in the 25-34 age category. Thus, despite the slight fall in the participation rate of men 25 years and over, there is a noticeable acceleration in the growth of their numbers in the labour force in 1973. But the acceleration in the labour force growth of young persons and women 25 years of age and over in 1973 is due to the sharp increases in their participation rates.

The population of young persons includes many who are choosing between further education and employment. Within the population of women 25 years and over are many who are choosing

between staying at home and adding to the family income. When employment conditions are improving rapidly, such workers are encouraged to enter the labour force. Consequently, the participation rate tends to increase and brings about an acceleration in the growth of such groups in the labour force.² The events of the last three years bear this out.

UNEMPLOYMENT BY DEMOGRAPHIC GROUP AND SEX

The proportion of unemployed young persons 14-24 years of age as a percentage of the total increased from 46.9 per cent in 1972 to 48.2 per cent in 1973. That of women 25 years of age and over increased from 12.8 per cent in 1972 to 14.0 per cent in 1973. The proportion of men 25 years and over decreased from 40.3 per cent in 1972 to 37.8 per cent in 1973. Table 5 illustrates these shifts during recent years.

TABLE 5.
UNEMPLOYMENT LEVELS AND DISTRIBUTION
BY DEMOGRAPHIC GROUP, CANADA, 1969-1973

	1969	1970	1971	1972	1973
<i>Total unemployed (000's)</i>					
Total	382	495	552	562	520
Persons 14-24 years	165	224	256	263	251
Men 25 years and over	175	219	235	226	197
Women 25 years and over	42	52	62	72	73
<i>Per cent of total</i>					
Persons 14-24 years	43.2	45.3	46.3	46.9	48.2
Men 25 years and over	45.8	44.2	42.5	40.3	37.8
Women 25 years and over	11.0	10.5	11.2	12.8	14.0

TABLE 6.
UNEMPLOYMENT LEVELS AND
UNEMPLOYMENT RATE BY SEX, CANADA 1969-1973

	1969	1970	1971	1972	1973
<i>Unemployed (000's)</i>					
Total	382	495	552	562	520
Men	288	374	408	405	360
Women	94	121	144	157	160
<i>Unemployment rate (%)</i>					
Men	5.2	6.6	7.0	6.8	5.9
Women	3.6	4.5	5.1	5.3	5.1
<i>Per cent of total unemployed</i>					
Men	75.4	75.6	73.9	72.1	69.2
Women	24.6	24.4	26.1	27.9	30.8

The percentage of women unemployed as a proportion of the total increased from 27.9 per cent

² A distinction must be made between the short-term response to cyclical fluctuations in economic activity and the longer term secular trend of participation rates. Changing social attitudes, urbanization and growth of service industries, for instance, have resulted in an underlying upward trend in the participation rate of women regardless of cyclical fluctuations.

in 1972 to 30.8 per cent in 1973. The male share in total unemployment fell from 72.1 per cent in 1972 to 69.2 per cent in 1973. Continuing shifts in these proportions during recent years are shown in Table 6. Although the rates of unemployment for women have remained consistently below those for men, there has been a narrowing of the gap.

UNEMPLOYMENT BY DURATION

One measure of the severity of unemployment is its duration. The average number of long-term unemployed (more than 6 months) fell from 101,000 in 1972 to 81,000 in 1973. There were moderate declines in all the other categories of duration of unemployment as shown in Table 7.

TABLE 7.
UNEMPLOYMENT BY DURATION,
CANADA, 1971-1973

	<i>On temporary lay-off (up to 30 days) Less than 1 month</i>						<i>More than 6 months</i>	
	<i>Total unemployed</i>	<i>off (up to 30 days)</i>	<i>Less than 1 month</i>	<i>1-3 months</i>	<i>4-6 months</i>	<i>More than 6 months</i>		
	<i>(000's)</i>							
1973	520	28	125	183	103	81		
1972	562	30	126	196	109	101		
1971	552	30	116	188	106	113		
	<i>Per cent of total</i>							
1973	100.0	5.4	24.0	35.2	19.8	15.6		
1972	100.0	5.3	22.4	34.9	19.4	18.0		
1971	100.0	5.4	21.0	34.0	19.2	20.4		

The percentage of persons unemployed for more than six months fell from 18.0 per cent in 1972 to 15.6 per cent in 1973. Both in terms of actual numbers and as a proportion of total unemployment, the chronic unemployment situation has improved considerably in the last two years.

UNEMPLOYMENT BY FAMILY STATUS

Examination of the family circumstances of unemployed persons is also helpful in assessing the severity of unemployment. In 1973, 32.8 per cent of unemployed persons were heads of family units compared with 35.4 per cent in 1972. Single sons and daughters comprised 35.8 per cent of unemployed persons in 1973 compared with 37.7 per cent in 1972. Other relatives in family units constituted 18.7 per cent of unemployed persons in 1973 compared with 16.3 per cent in the previous year. Non-members of family units constituted 12.7 per cent of unemployed persons as opposed to 10.7 per cent in 1972. Table 8 shows that the relative

incidence of unemployment during the last year shifted from persons who were heads of family units to persons who were relatives in family units and non-members of family units.

TABLE 8.
UNEMPLOYED PERSONS BY FAMILY STATUS,
CANADA, 1971-1973

	<i>Members of family units</i>					<i>Non-members of family units</i>
	<i>Total unemployed</i>	<i>Total</i>	<i>Heads of units</i>	<i>Single sons and daughters</i>	<i>Other relatives</i>	<i>of family units</i>
	<i>(000's)</i>					
1973*	537	469	176	192	100	68
1972*	571	510	202	215	93	61
1971*	572	516	212	213	91	56
	<i>Per cent of total</i>					
1973	100.0	87.5	32.8	35.8	18.7	12.7
1972	100.0	89.3	35.4	37.7	16.3	10.7
1971	100.0	90.2	37.1	37.2	15.9	9.8

* Annual averages are computed by averaging the estimates for the months of January, April, July and October.

FAMILY UNITS WITH UNEMPLOYED

Further insight into the severity of unemployment can be gained by examining the circumstances of family units in terms of employed and unemployed persons. In 1973, 31.4 per cent of family units with unemployment were without a breadwinner compared with 35.0 per cent in 1972. Family units

TABLE 9.
FAMILY UNITS WITH ONE OR MORE PERSONS
EMPLOYED, AND WITH NONE EMPLOYED,
CANADA, 1971-1973

	<i>One or more persons in unit employed</i>					<i>None employed</i>
	<i>No Person employed</i>	<i>One em- ployed</i>	<i>Two em- ployed</i>	<i>Three or more em- ployed</i>	<i>Total</i>	<i>Units</i>
	<i>(000's)</i>					
1973*	421	132	289	178	72	39
1972*	456	160	297	186	75	36
1971*	461	165	295	180	76	38
	<i>Per cent of total</i>					
1973	100.0	31.4	68.6	42.3	17.1	9.3
1972	100.0	35.0	65.0	40.7	16.4	7.9
1971	100.0	35.9	64.3	39.2	16.6	8.3

* Annual averages are computed by averaging the estimates for the months of January, April, July and October.

with unemployment but having one person in the unit employed comprised 42.3 per cent of the total in 1973 compared with 40.7 per cent in 1972. Family units with unemployment but with two persons employed constituted 17.1 per cent in 1973 compared with 16.4 per cent in 1972. The family units experiencing unemployment but with three or more persons employed formed 9.3 per cent of the total in 1973 compared with 7.9 per cent in 1972. Table 9 indicates that in 1973 the relative incidence of unemployment shifted from family units with no one in the unit employed to family units with one or more persons employed.

REGIONAL DEVELOPMENTS IN EMPLOYMENT AND THE LABOUR FORCE

As Table 10 shows, all regions of Canada experienced high rates of employment growth during 1973. The high rate in the Atlantic Region, which is often considered a slow-growth area, was a notable feature of that year. The 6.5 per cent gain in employment in this region was exceeded only by British Columbia's 6.6 per cent gain over 1972. The 5.8 per cent increase in employment in Quebec was also above the average annual employment gain of 5.2 per cent for Canada. Ontario and the Prairie Region recorded average gains of 4.6 per cent and 3.9 per cent respectively.

The rapid employment growth was accompanied by marked increases in the participation rates. The participation rate in 1973, compared with that in 1972, increased to 50.5 per cent from 48.6 in the Atlantic Region, to 56.2 per cent from 54.7 in Quebec, to 59.7 per cent from 59.1 in Ontario, to 58.4 per cent from 57.5 per cent in the Prairie Region, and to 58.4 per cent from 57.5 in British Columbia. Consequently, there was a rapid growth of the labour force in all the regions as illustrated in Table 10.

Since employment growth exceeded labour force

TABLE 10.
EMPLOYMENT AND LABOUR FORCE ANNUAL GROWTH,
CANADA AND REGIONS, 1973

	Employment		Employment		Labour force		Labour force	
	1972	1973	growth*	1973	1972	1973	growth*	1973
	000's		000's	%	000's		000's	%
Canada, total	8,329	8,759	430	5.2	8,891	9,279	388	4.4
Atlantic	635	676	41	6.5	698	742	44	6.3
Quebec	2,225	2,353	128	5.8	2,426	2,542	116	4.8
Ontario	3,218	3,366	148	4.6	3,381	3,509	128	3.8
Prairies	1,372	1,426	54	3.9	1,436	1,484	48	3.3
British Columbia	879	937	58	6.6	950	1,002	52	5.5

* Absolute change and per cent change are from the previous year.

growth in all regions, the rate of unemployment declined in all regions.

For Canada and regions, Appendix Tables 1 and 2 present statistics on the labour force for 1969 to 1973.

EMPLOYMENT GROWTH BY INDUSTRY

A feature of industrial employment in 1973 was the strength shown by the manufacturing industries. This group showed a gain of 111,000 employed persons over 1972, accounting for more than 25 per cent of the total additional employment of 430,000 over the year. Employment in the construction industry showed a gain of 48,000 or 9.6 per cent, the highest rate of gain. Substantial increases in employment over the previous year took place in the service industries (90,000) and in trade (88,000). Agriculture, which continued its long-term decline, was the only major industry to show a decline from 1972 (Table 11).

TABLE 11.
EMPLOYMENT ANNUAL GROWTH BY INDUSTRY,
CANADA, 1973

	Employment		Employment	
	1972	1973	change*	1973
	000's		000's	%
Agriculture	481	467	-14	-2.9
Other primary	217	228	11	5.1
Manufacturing	1,857	1,968	111	6.0
Construction	501	549	48	9.6
Transportation, com- munications, utilities	730	773	43	5.9
Trade	1,410	1,498	88	6.2
Finance	385	410	25	6.5
Service	2,194	2,284	90	4.1
Public administration	553	582	29	5.2
Total less agriculture	7,848	8,292	444	5.7
Total	8,329	8,759	430	5.2

* Absolute change and per cent change are from the previous year.

APPENDIX TABLE 1
LABOUR MARKET STATISTICS,
ANNUAL AVERAGES FOR CANADA, 1969-73

	1969	1970	1971	1972	1973
<i>Canada</i>					
Employment (000's)	7,780	7,879	8,079	8,329	8,759
Growth Rate* (%)	3.2	1.3	2.5	3.1	5.2
Labour Force (000's)	8,162	8,374	8,631	8,891	9,279
Growth Rate* (%)	3.1	2.6	3.1	3.0	4.4
Unemployment (000's)	382	495	552	562	520
Unemployment Rate (%)	4.7	5.9	6.4	6.3	5.6
Participation Rate (%)	55.8	55.8	56.1	56.5	57.5
<i>Persons 14-24 Years</i>					
Employment (000's)	1,914	1,924	1,992	2,095	2,268
Growth Rate* (%)	4.3	0.5	3.5	5.2	8.3
Labour Force (000's)	2,080	2,147	2,248	2,359	2,518
Growth Rate* (%)	4.1	3.2	4.7	4.9	6.7
Unemployment (000's)	165	224	256	263	251
Unemployment Rate (%)	7.9	10.4	11.4	11.1	10.0
Participation Rate (%)	50.1	49.9	50.7	51.9	54.1
<i>Men 25 Years and Over</i>					
Employment (000's)	4,184	4,212	4,261	4,340	4,470
Growth Rate* (%)	2.1	0.7	1.2	1.9	3.0
Labour Force (000's)	4,359	4,431	4,496	4,566	4,666
Growth Rate* (%)	1.8	1.7	1.5	1.6	2.2
Unemployment (000's)	175	219	235	226	197
Unemployment Rate (%)	4.0	4.9	5.2	4.9	4.2
Participation Rate (%)	84.7	84.3	83.8	83.4	83.3
<i>Women 25 Years and Over</i>					
Employment (000's)	1,682	1,744	1,826	1,894	2,021
Growth Rate* (%)	4.9	3.7	4.7	3.7	6.7
Labour Force (000's)	1,724	1,796	1,887	1,966	2,094
Growth Rate* (%)	5.3	4.2	5.1	4.2	6.5
Unemployment (000's)	42	52	62	72	73
Unemployment Rate (%)	2.4	2.9	3.3	3.7	3.5
Participation Rate (%)	32.2	32.9	33.7	34.3	35.7

* Per cent change is from the previous year.

APPENDIX TABLE 2
LABOUR MARKET STATISTICS,
ANNUAL AVERAGES FOR REGIONS, 1969-73

Regions	1969	1970	1971	1972	1973
<i>Atlantic</i>					
Employment (000's)	605	609	618	635	676
Growth Rate* (%)	1.5	0.7	1.5	2.8	6.5
Labour Force (000's)	654	658	676	698	742
Growth Rate* (%)	1.7	0.6	2.7	3.3	6.3
Unemployment (000's)	49	50	58	63	66
Unemployment Rate (%)	7.5	7.6	8.6	9.0	8.9
Participation Rate (%)	48.1	47.5	48.1	48.6	50.5
<i>Quebec</i>					
Employment (000's)	2,132	2,144	2,197	2,225	2,353
Growth Rate* (%)	2.4	0.6	2.5	1.3	5.8
Labour Force (000's)	2,290	2,328	2,394	2,426	2,542
Growth Rate* (%)	2.8	1.7	2.8	1.3	4.8
Unemployment (000's)	158	183	197	201	189
Unemployment Rate (%)	6.9	7.9	8.2	8.3	7.4
Participation Rate (%)	54.5	54.3	54.9	54.7	56.2
<i>Ontario</i>					
Employment (000's)	2,936	2,996	3,079	3,218	3,366
Growth Rate* (%)	3.7	2.0	2.8	4.5	4.6
Labour Force (000's)	3,032	3,130	3,249	3,381	3,509
Growth Rate* (%)	3.3	3.2	3.8	4.1	3.8
Unemployment (000's)	95	134	170	162	142
Unemployment Rate (%)	3.1	4.3	5.2	4.8	4.0
Participation Rate (%)	58.0	58.0	58.3	59.1	59.7
<i>Prairie</i>					
Employment (000's)	1,312	1,320	1,338	1,372	1,426
Growth Rate* (%)	2.5	0.6	1.4	2.5	3.9
Labour Force (000's)	1,351	1,380	1,401	1,436	1,484
Growth Rate* (%)	2.5	2.1	1.5	2.5	3.3
Unemployment (000's)	39	61	63	64	58
Unemployment Rate (%)	2.9	4.4	4.5	4.5	3.9
Participation Rate (%)	56.9	57.1	57.0	57.5	58.4
<i>British Columbia</i>					
Employment (000's)	795	810	847	879	937
Growth Rate* (%)	6.0	1.9	4.6	3.8	6.6
Labour Force (000's)	836	878	911	950	1,002
Growth Rate* (%)	4.9	5.0	3.8	4.3	5.5
Unemployment (000's)	42	67	64	72	65
Unemployment Rate (%)	5.0	7.6	7.0	7.6	6.5
Participation Rate (%)	56.7	57.3	57.2	57.5	58.4

* Per cent change is from the previous year.

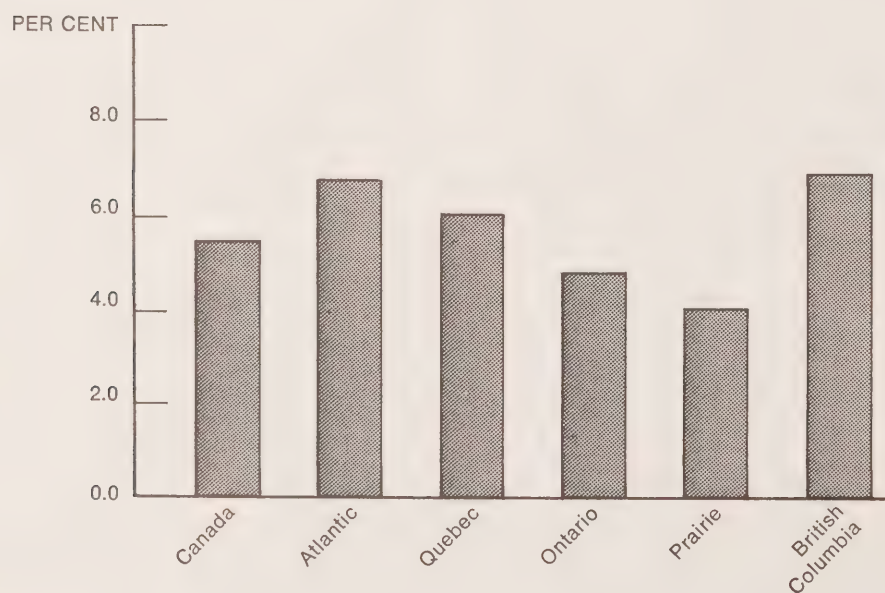
Graph 1

EMPLOYMENT AND LABOUR FORCE GROWTH RATES¹, CANADA, 1969-73

¹Percentage increase over previous year

Source: *Labour Force Survey*, Statistics Canada

Graph 2

EMPLOYMENT GROWTH RATES¹, CANADA AND REGIONS, 1973

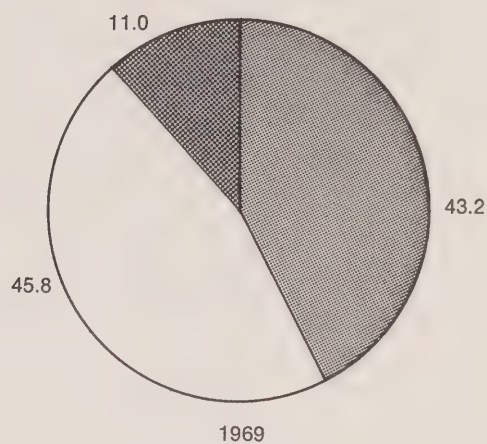
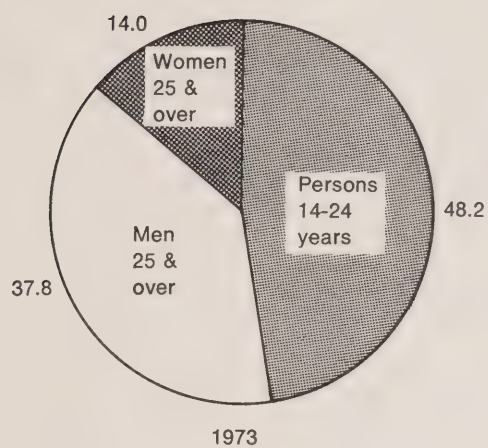
¹Percentage increase over the previous year

Source: *Labour Force Survey*, Statistics Canada

Graph 3

DISTRIBUTION OF THE UNEMPLOYED BY DEMOGRAPHIC GROUPS, CANADA, 1969 & 1973

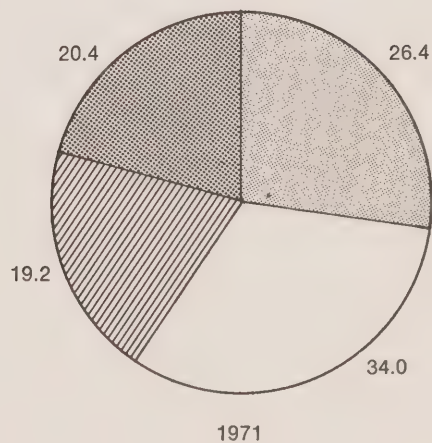
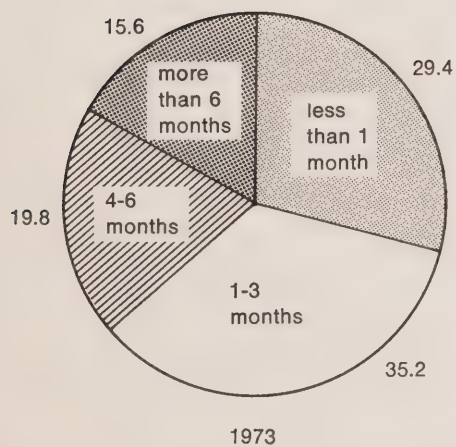
PER CENT

Source: *Labour Force Survey*, Statistics Canada

Graph 4

DISTRIBUTION OF THE UNEMPLOYED BY DURATION, CANADA, 1971 AND 1973

PER CENT

Source: *Labour Force Survey*, Statistics Canada

"The role of Manpower policy in Canada is to make the labour market function effectively, that is, to help workers find jobs, and employers find workers."

That was the explanation given in a recent speech in Charlottetown, Prince Edward Island, by Manpower and Immigration Minister Robert Andras.

In recent years, however, the department's role has been made more difficult by inflation and the paradox of high unemployment, and labour shortages. As a result, Manpower officials seriously began to question the effectiveness of the department's programs and services, including the network of Canada Manpower Centres which comprises the national employment service. Meetings and discussions by officials from headquarters and the regions resulted in a complete re-orientation of the department's employment service into what is now described as the New Manpower Delivery System.

Basically, the New Manpower Delivery System is designed to find jobs for workers and workers for employers by providing three levels of service to its clients, where there was previously only one.

The traditional method of job matching involved interviewing every client who registered for employment and placing his application on file according to his occupation and qualifications. Then, when a job opened up in his field, his application was retrieved and a counsellor determined his suitability for interview.

Unfortunately under this old system, Canada Manpower counsellors found themselves so overburdened with interviews and paperwork that they were unable to devote enough time to counselling people with employment handicaps.

The New Manpower Delivery System, however, reduces both the number of interviews and the amount of paperwork each Manpower counsellor must handle daily. The time saved can then be spent on counselling those people with extra problems in their job seeking.

While improving its service to the job ready, the department has established a more humane, sympathetic and constructive service for people having difficulty making it on their own in Canada's highly competitive labour market. This is done through the three levels of service that make up the New Manpower Delivery System.

In a nutshell, Level I service deals with job-ready clients, people whose qualifications are adequate for available positions. About half of the people entering Canada Manpower Centres are in this category.

Level II deals with those persons for whom some counselling, training or up-grading of skills is required to get them job ready.

Level III provides intensive counselling to people with special problems, the disadvantaged and the hard-core unemployed. Manpower counsellors work with outside agencies as the need arises.

The key to the success of the New Manpower Delivery System is the introduction across Canada of Job Information Centres designed to facilitate fast self-service for those who are ready to work.

The Job Information Centre provides job-ready clients with open access to all job vacancies and involves a minimum of documentation and counselling. The JIC is the heart of Level I service, and to the extent that it is successful, it will enable Manpower counsellors to spend more time with those clients requiring special help, Level II and Level III service.

Implementation of the New Manpower Delivery System began in December 1972, when the first Job Information Centre was established in the Ottawa Canada Manpower Centre. Shortly afterwards, in February 1973, a second Job Information Centre was introduced in Hamilton. Since then, another 17 pilot offices have been opened across Canada.

By April 1, 1974, the department was to have 235 JICs in operation, and hopes to have them installed in all the CMCs across Canada (approximately 400) by February 1975.

Departmental officials, emphasize that the three-level approach to services does not mean that CMC clients are to be classified arbitrarily, according to stereotypes. Instead, they might start by trying the Level 1 service. If after reasonable attempts they are not placed in jobs at that level they may be referred to or may request the next level of service. Clients not placed by Level II Services may be referred to Level III.

Level I services are built around the Job Information Centre which besides providing information for the job-ready on a self-serve basis, gives the client the job referral, placement, and support services needed in achieving a satisfactory job placement. To help reach Level I goals, there is an Employment Opportunity Library offering a wide range of job information, a Job Bank which lists all job orders, a Training File showing current and planned training courses, and workshops on Creative Job Search Techniques – a brief course designed to educate clients in the most effective ways of job hunting.

The key to the new system is the Job Bank in CMCs. Up-to-date listings of all job vacancies registered by employers will be displayed within hours of

receipt by the CMC. In the larger metropolitan areas orders will be exhibited in other selected CMCs serving the labour market.

Basic job categories listed include professional, labour, sales, clerical, service and farming occupations. A wide spectrum of jobs, from business manager to clerk typist, is covered. Jobs for persons of all skills, from highly-trained professional to the semi-skilled and disadvantaged are also included.

Clients looking for work, who know their own skills and abilities, are able to select jobs that interest them by checking through the listings or posters in a Job Bank. Job seekers write down the numbers of the jobs they prefer, listing two or three in order of preference. If the first choice is already filled, they do not have to go back and re-check the printouts.

The printouts list all pertinent information except the employer's name and address. The job seeker can find the job title, a description of the work, the education and experience required, the wages and fringe benefits, and the geographic location of the job. Maps dividing the city into numerical area codes are close at hand.

When a client has selected a job, he reports to a CMC counsellor who confirms his qualifications, makes sure the job is still open, and arranges an interview with the employer.

This process may be repeated until the client is successful in obtaining a suitable job.

On the other hand, clients unable to find suitable job vacancies through Level I facilities may be referred to or may request assistance from a counsellor for Level II services.

Level II deals mainly with those persons whose employment problems can be resolved through the department's programs and services; for example, clients who may be aided by the Canada Manpower Training Program or the Canada Manpower Mobility Program.

Basically, Level II services include counselling to help a person develop career plans, along with vocational counselling, vocational and aptitude testing, and selective referral to employment or departmental programs.

However, clients who require more comprehensive assistance because of physical, social, cultural or attitudinal disadvantages are referred to the department's Level III services. These are people who need extensive help in order to compete in the job market. Alienated youth, native Indians, welfare recipients and older workers are among those who

can benefit from Level III services.

These services include specialized in-depth counselling and diagnostic help from Manpower counsellors and from outside agencies and specialized practitioners, if necessary.

A number of the programs available through Level III services are Sheltered Workshop Training and Work Experience, Work Adjustment Training, On-the-Job Training and Training-in-Industry. The goal of each of these programs is to help a person become job ready.

Results from the pilot Job Information Centres show that placements have been increased in most cases. However, J. L. Manion, Senior Assistant Deputy Minister, Manpower Division, cautions that this is only an incidental benefit and should not be over-emphasized.

Instead, Mr. Manion pointed out that the prime importance of the New Manpower Delivery concept was its improved services to clients. He added, "To the extent that jobs can be filled through the self-selection process, counsellors can devote more time to other more complex functions. This is the primary contribution of JICs and the most significant measure of their worth."

There are three main reasons for the improved service available at CMCs through the Job Information Centres. First, a great deal of paper work has been eliminated in the job-matching process; second, the every day availability of job listings gives them greater exposure to clients, and third, the self-service nature of the Job Information Centre eliminates the need for appointments and clients are able to see for themselves what jobs are available.

Moreover, the New Manpower Delivery System has particular benefits for CMC staff, employers and job seekers.

Freed of a great deal of paper work by the innovation of the Job Information Centre, Manpower counsellors can now actively search for job opportunities and work more closely with employers to see that their needs are met. Also, the counsellor can spend more time with clients who need extra counselling. As a result of this increased involvement on a one-to-one basis with employer or client, counsellors feel they are contributing more, and staff morale has noticeably improved.

Employers particularly benefit from the wider exposure given to their job orders. As a result, fewer vacancies are cancelled because of a lack of suitable candidates, and overall, the employer has a longer list of candidates to choose from.

Most important, however, are the benefits felt by the job seeker.

Firstly, clients using the Job Information Centre are given a greater choice of jobs. The effect, here, is that clients are no longer directed to jobs restricted to their registered occupations. The new system is more flexible and allows them to apply for jobs unrelated to their primary occupation and enables them to utilize secondary skills and hobby experience.

Secondly, since clients are able to see for themselves the range of jobs available merely by thumbing through printed listings or scanning the job boards, they are more inclined to visit the CMC regularly in order to keep up-to-date on the latest listings.

Manpower counsellors maintain a file review system, whereby applications from those clients who are unable to visit the JICs regularly are constantly reviewed against the latest vacancies.

Overall, the New Manpower Delivery System is quickly approaching the goals outlined by former Deputy Minister Jacques DesRoches a little over a year ago. At that time, he stressed the need for services geared to meet individual needs, and added, "We must treat the job seeker as the active agent of his own future rather than as the passive object of our ministrations."

The Job Information Centre at Cornwall which

opened August 27, 1973, received very encouraging and positive reaction from workers, employers and staff.

A typical employer reaction is the one given by Bernard Kennedy, representative of Domtar Fine Papers, which employs 2,000 people in Cornwall: "I was very impressed with the JIC system. It should be a much faster way of recruiting good candidates."

Manpower counsellors at the Cornwall CMC were also impressed. "The JIC provides faster service coupled with no real complaints on quality;" "It gives us a broader selection of clients for the building trades;" "The job bank client is an authentic job seeker" – these are just a few of the positive comments heard from Cornwall counsellors.

Job seekers in Cornwall were just as pleased. Comments ranged from "I am happy to choose my own job" to the overall assesment that "The service is better than the CMCs in other centres."

The success of the Job Information Centre in Cornwall, as well as those in the 18 other localities across Canada, is a positive indication that the department's New Manpower Delivery System is off to a good start. By February 15, 1975, all the CMCs across Canada will have Job Information Centres. All will be doing their part in making the department's placement service more effective by offering job seekers a chance to help themselves to a job.

INTRODUCTION

Since August 1967, the Department of Manpower and Immigration has received regular monthly reports from CMCs across Canada providing estimates of occupational shortages in their area. An occupational shortage, in this survey, is defined as a job opening that has remained unfilled for 30 days or more. Counsellors estimate the number of such shortages in the area, based on their knowledge of the local labour market. Comments are given on the reasons for such shortages, where appropriate. The OSS numerical estimates were used internally by the department in the administration of its programs and for general labour market information. They were not made public.

The Occupational Shortages Survey information has a number of limitations. First, the coverage of the survey is by no means complete as there are a number of occupations in the labour force for which openings are not reported to CMCs. For example, not all shortages of physicians and surgeons would be known. The total number of shortages reported in an average month would perhaps be one-quarter of the total of the Job Vacancy Survey¹ of Statistics Canada, a similar statistical measure. Again, reporting by counsellors could not be expected to be consistent, as the information is supplied by hundreds of individuals, each with a different knowledge of the labour market.

In spite of these limitations, the Occupational Shortages Survey is a valuable source of labour market information. During the period 1968 to 1973, it identified most of the occupations in which manpower shortages existed. There is a detailed breakdown by occupation, and the data are grouped by CMC area, which makes them even more useful to the department. Another valuable feature of the survey is the qualitative information it provides on the nature of the occupational shortage.

This article analyses the findings of the Occupational Shortages Survey from 1968 to 1973. The 1967 results are not included as it took several months for the survey to become fully operational. Numerical estimates of the shortages are not given, but the appended list shows occupations ranked according to the number of shortages.

OCCUPATIONAL ANALYSIS²

The general trend followed by the total number of occupational shortages reported by this survey in the period from 1968 to 1973 was similar to that of other measures of labour demand. The total reached a moderate peak in 1968-69, followed by a

downturn near the end of 1969, to a trough which reached its lowest point in late 1970. Recovery began in 1971, and a spectacular rise in the number of shortages reported took place in 1972-73. The Canada Help Wanted Index developed by the Department of Finance, vacancies notified to Canada Manpower Centres, and job openings reported by the Technical Service Council all followed a similar trend in these years. The Job Vacancy Survey statistics, which were first published for 1971, have shown the same sharp rise since that time.

In a typical monthly survey in 1973, returns from more than 350 CMCs across Canada listed over 1,000 occupations in which shortages existed. About half these shortages were in the skilled trades, with another 15 per cent in professional and technical occupations. It should be stressed that for most occupations listed only a small number of shortages occurred and these were all in one or two areas.

As the accompanying list shows, there was a small core of occupations which continued to be in short supply even in times of weak labour demand, such as in 1970. There are about a half a dozen such occupations in Canada, for which extensive shortages have been reported almost every year from 1968 to 1973. This group includes domestic maids, sewing machine operators, motor vehicle mechanics, loggers, graduate nurses, and waiters. There are another 10-15 occupations in which shortages exist in most parts of Canada when general labour demand is average or strong. Included among this group are hairdressers (cosmetologists), miners, secretaries and stenographers, and insurance salespersons. The core group includes all skill levels: low-paying service workers, skilled workers, licensed tradespeople and professionals (graduate nurses).

The accompanying list of major persistent shortages, in the 1972-73 expansion, shows a high proportion in the skilled trades. Among these are machinists, millwrights, carpenters, tool and die makers, diesel mechanics, and construction equipment mechanics. All these require a long period of training and may require certification by a province. There was also a noticeable increase in demand for engineers and draftsmen in these two years. The appearance of these kinds of occupations on the list is significant, for although the demand for these trades always increases when the economy is buoyant, their appearance may presage the kinds of shortages that Canada will experience in the remainder of the 1970s.

A more detailed description of occupations for which there is a shortage and some of the reasons for these shortages are given below.

Note: This article was prepared in the Economic Analysis and Forecasts Branch, Department of Manpower and Immigration.

¹ For a description of the Canadian Job Vacancy Survey see the *Canada Manpower Review*, Vol. 6 No. 4, pp 5-13.

² The occupational classification used in the Occupational Shortages Survey was changed in 1973. From 1968 to 1972 the Dictionary of Occupational Titles, Third Edition, Bureau of Labor Statistics of the United States was used. In 1973 a shift was made to the Canadian Classification and Dictionary of Occupations, Department of Manpower and Immigration.

CLERICAL: Major shortages in this group included those for secretaries, stenographers and clerk-typists. Scarcities of suitable applicants existed in most cities in Ontario, Quebec and the Prairies. In Quebec, bilingual candidates were hard to find. Besides the usual requirements for typing and shorthand speed, specialized experience in legal or medical work was sometimes requested.

MANAGERIAL AND ADMINISTRATIVE: The most extensive shortage in this group was of management trainees, young persons with at least Grade 11 education for retail stores, finance companies or insurance offices.

PRIMARY: Shortages of loggers and miners have become more widespread in Canada in the last two or three years. The lack of loggers, in fact, is currently the most extensive in any occupation and is concentrated in Quebec and New Brunswick. Hiring is done in a relatively small number of centres, including Woodstock, N.B. and La Tuque, Forestville, Chicoutimi and Maniwaki in Quebec. The work is carried out in remote areas, and the logger may be away from home for several weeks. Workers may be required to provide their own power saws and transportation.

The situation for miners is similar, in that the location may be in an out-of-the-way area and hard physical labour is involved. Experienced persons are usually looked for and wages in both occupations are high. The shortage of miners was greatest in Quebec and Ontario.

PROFESSIONAL AND TECHNICAL: There was a surprising number of professional and technical occupations in the Occupational Shortages Survey. These occupations invariably require a university degree, and possibly professional association membership and provincial registration. Graduate nurses were consistently in short supply, often in openings involving shift work or in smaller centres and remote areas. Bilingual nurses were sought in Quebec. The increase in demand for engineers and

draftsmen in 1972-73 was particularly evident for persons with a number of years' experience in a particular specialty. Accountants, occupational and physiotherapists, and pharmacists were among other professions reported.

SALES: Finding suitable persons for the sales work was one of the most difficult problems for employers in the 1968-73 period. These jobs may involve commission work and a low salary. The applicant may also be required to have a car, be bondable, and have contacts in the community. There was a considerable shortage of insurance and real estate salespeople from 1968-72 but a change in classification in 1973 separated these two categories. Retail sales clerks were also in generally short supply.

SERVICE: The service occupations are often thought of as the hard-to-fill jobs in the Canadian labour force, since the work may involve low pay, long hours, and working conditions that are considered unattractive. Examples of such occupations are domestic maids, security guards, waiters, and janitors. Suitable candidates for one licensed trade, hairdresser, are invariably scarce in most parts of the country.

SKILLED TRADES³: About half the total number of shortage occupations listed in 1973 were in this category, but the shortages usually were few in number and confined to one or two geographical areas. There were, however, several skilled trades in which shortages were nation-wide and involved large numbers of unfilled vacancies: tool and die makers, general machinists, millwrights, motor vehicle mechanics and auto body repairmen, electricians, and carpenters. Employers in most cases were seeking licensed journeymen with four or five years' experience. Maintenance workers for sawmills, mines and smelters, and pulp and paper mills were in major demand. Another occupation in this group was sewing machine operators, almost always at or near the top of the shortage list, with openings mostly in Winnipeg, Toronto and the Montreal area.

³ Includes the 800s series in the CCDO classification consisting of processing, machining, product fabrication, repair and assembly, and construction trades.

RANKING OF MAJOR OCCUPATIONAL SHORTAGES REPORTED BY CANADA MANPOWER CENTRES, 1968-73*

1968	1969	1970	1971	1972	1973†
1. Maids, domestic 2. Registered Nurses 3. Sewing machine operator, garment 4. Sales, real estate & insurance 5. Waiter, waitress 6. Motor vehicle & engine equipment 7. Extraction of minerals n.e.c. 8. Timber cutting 9. Sewing machine operators, non- garment 10. Saleswork, com- modities n.e.c. 11. Hairdressers and cosmetologists 12. Stenographers 13. Miscellaneous managers	1. Maids, domestic 2. Sewing machine operator, garment 3. Registered nurses 4. Sales, real estate & insurance 5. Motor vehicle & engine equipment 6. Waiter, waitress 7. Extraction of minerals n.e.c. 8. Timber cutting 9. Saleswork, com- modities n.e.c. 10. Stenographers 11. Toolmaking and related work 12. Machining and related work 13. Hairdresser, cosmetologists 14. Engineers, mechanical 15. Sewing machine operator, non- garment 16. Miscellaneous managers 17. Secretaries	1. Maids, domestic 2. Sales, real estate & insurance 3. Registered nurses 4. Sewing machine operator, garment 5. Extraction of minerals n.e.c. 6. Motor vehicle & engine equipment 7. Saleswork, com- modities n.e.c.	1. Sewing machine operator, garment 2. Maids, domestic 3. Sales, real estate & insurance 4. Registered nurses 5. Motor vehicle & engine equipment 6. Timber cutting 7. Extraction of minerals n.e.c. 8. Waiter, waitress 9. Body work, trans- portation equipment 10. Saleswork, com- modities n.e.c.	1. Timber cutting 2. Sewing machine operator, garment 3. Motor vehicle & engine equipment 4. Maids, domestic 5. Sales, real estate & insurance 6. Registered nurses 7. Waiter, waitress 8. Sewing machine operator, non- garment 9. Stenographers 10. Body work, trans- portation equipment 11. Hairdresser, cosmetologist 12. Extraction of minerals n.e.c. 13. Secretaries 14. Cook, large hotels and restaurants 15. Machining and related work	1. Logger, all-round 2. Sewing machine operator 3. Faller & buckler 4. Maids, domestic 5. Motor vehicle mechanic 6. Waiter 7. Hairdresser (cosmetologists) 8. Machinist, general 9. Miner, all-round 10. Nurse, general duty 11. Secretary 12. Body repairmen 13. Stenographers 14. Clerk, typist 15. Carpentry 16. Millwright 17. Cook 18. Draughtsman, mechanical 19. Security guard 20. Babysitter 21. Salesperson, life insurance 22. Nursing assistant 23. Diesel mechanic 24. Salesperson, insurance 25. Typist 26. Short-order cook 27. Bricklayer 28. Welder, combination 29. Tool & die maker 30. Construction equip- ment mechanic

* Occupations with 100 or more occupational shortages reported across Canada

† Occupational classification changed in 1973
n.e.c — not elsewhere classified

"CANADIAN IMMIGRATION POLICY AND THE "FOREIGN" NAVVY, 1896-1914" by Donald Avery, University of Western Ontario, Historical Papers 1972. Canadian Historical Association, April 1974, pp 135-156.

This article deals with an episode in Canadian history during the railway building period from 1896 to 1914, when the construction of trans-continental and branch lines in western Canada created a demand for large numbers of labourers, commonly referred to as "navvies". The railway companies and their construction contractors wanted an open-door immigration policy to bring in foreign labour for this purpose, while a large segment of the Canadian public preferred selecting those immigrants who were capable of easy assimilation into the existing population. The Laurier and Borden governments, under heavy pressure from the railway companies, gave a high priority to railway construction and impressive amounts of track were laid in this period.

The Immigration Branch of the Department of the Interior was the agency responsible for meeting the demands of the railways for labourers. Up to that time, immigration had been directed towards obtaining agricultural settlers, especially for the West. Recruiting large numbers of industrial workers created new and different problems. Irish navvies, who had been prominent in railway construction in the nineteenth century, were no longer available in the required numbers. British immigrants had been tried and found wanting by the railway contractors, as these immigrants would not tolerate the working conditions in the camps. The solution, as far as the railways were concerned, lay in the importation of cheap and docile oriental labour and large numbers, mostly Chinese, were brought in before 1907.

There were a number of important consequences as a result of this action. A public outcry took place in 1907-8, exemplified by riots in Vancouver and the formation of the Asiatic Exclusion League. Orders-in-Council restricting Asiatic immigration were passed in 1908 which complemented the Gentleman's Agreement of 1907 between Canada and Japan. Central and northern Europeans were favoured by immigration officials because of their potential as agricultural settlers. The Immigration Branch frequently found itself in opposition to the railways, who preferred southern Europeans. Pressure on the government from the railway companies resulted in a relaxation of regulations and several thousand southern Europeans were brought in, some from the United States. In the

peak years of railway construction work from 1911 to 1913, an average of 50,000 labourers were employed.

Dissatisfaction developed among the railroad workers in this period, a time when labour generally was becoming organized and moving in a radical direction. Like the British immigrants before them, the imported workers were not content with the food and accommodation they found in the camps and the high accident rate in the construction work. Unrest developed, grievances were common, and a serious strike took place in 1912. With the outbreak of the war in 1914, railway building came to an abrupt halt. The track labourers were left unemployed and destitute and drifted into the towns and cities, where they became a focal point for social unrest, or else left for the United States. Meanwhile, immigration policy had been shifted from its concentration on agricultural settlement only towards greater emphasis on workers for industry and changes in the ethnic composition of immigrants had resulted.

"THE LABOUR FORCE SURVEY ASSESSMENT AND REVISION PROJECT," by Bruce Petrie, *Canadian Statistical Review*, Statistics Canada, February 1974, 4 pp

Since mid-1972, Statistics Canada has been working on a major project to revise and expand the Labour Force Survey, the source of official monthly estimates of employment and unemployment. This article describes the objectives and major elements of the project, and provides an interim report on progress achieved to date.

There has been a steady increase in the demand for labour market data which cannot be met by the present Labour Force Survey. Briefly stated, the main areas of demand are of three types: more precise identification of the composition and characteristics of the employed, unemployed, and those not in the labour force; more information on gross flows between labour force categories during successive months; and more detailed breakdowns at the regional, provincial and sub-provincial level, and by industry and occupation.

To meet these new requirements, yet minimize disruptions to current estimates and historical time series, an entirely new survey is being developed. It will run concurrently with the present Labour Force Survey for at least a year to permit satisfactory linkage of the existing and revised data series. The project is designed to lead to the introduction of the revised survey early in 1976.

THE INTERPROVINCIAL STANDARDS (RED SEAL) PROGRAM Canada Manpower Information Sheet. Information Service, Department of Manpower and Immigration, Ottawa, November 1973, 2 pp

This is one of a series of information briefs issued by the Department of Manpower and Immigration on its programs. An increasing number of Canadians may now practise their trades in all provinces and territories under the Interprovincial Standards (Red Seal) Program co-ordinated by the Department of Manpower and Immigration. More than 40,000 workers have already qualified for interprovincial recognition of their skills through the program.

Interprovincial recognition of trade qualifications has been a major factor in:

- (1) assisting qualified workers to take advantage of employment opportunities in provinces where there is a demand for their skills;
- (2) enabling employers to obtain skilled workers to meet current and future manpower needs;
- (3) reducing unemployment and industrial shutdowns.

The Interprovincial Standards, or Red Seal Program is designed to allow a worker to accept employment in other provinces without undergoing re-examination and re-certification in his or her trade.

Before the early 1950s, workers moving from one province to another were often required to retrain and/or pass an examination before qualifying for a trade certificate in the new province. In the interim the worker frequently had to accept a lower paying job in which his or her skills were not fully used.

Early in the 1960s, recognizing that the problem affected employees, employers and the stability of the nation's labour force, the federal government and the provinces agreed to share in the operation of the Interprovincial Standards Program. Essentially one of voluntary provincial co-operation, the program was originally assisted by the federal Department of Labour. Since 1968 the Department of Manpower and Immigration has provided the chairman and administrative support for the Interprovincial Standards Co-ordinating Committee, as well as an expert counselling service to aid in the development

and administration of the interprovincial examinations.

Although the program is officially known as the Interprovincial Standards Program, because a red seal is placed on the Provincial Apprentice Completion Certificate, or the Provincial Journeyman Certificate, the program is often called Red Seal.

Red Seal certification may be acquired by those who have graduated from a recognized provincial apprenticeship training program, or completed four or five years' work in a journeyman trade and obtained a Provincial Tradesmens Qualification Certificate. To obtain a Red Seal, a journeyman must apply to the apprenticeship training branch in his or her province, and pass the Interprovincial Standards examination for his/her trade.

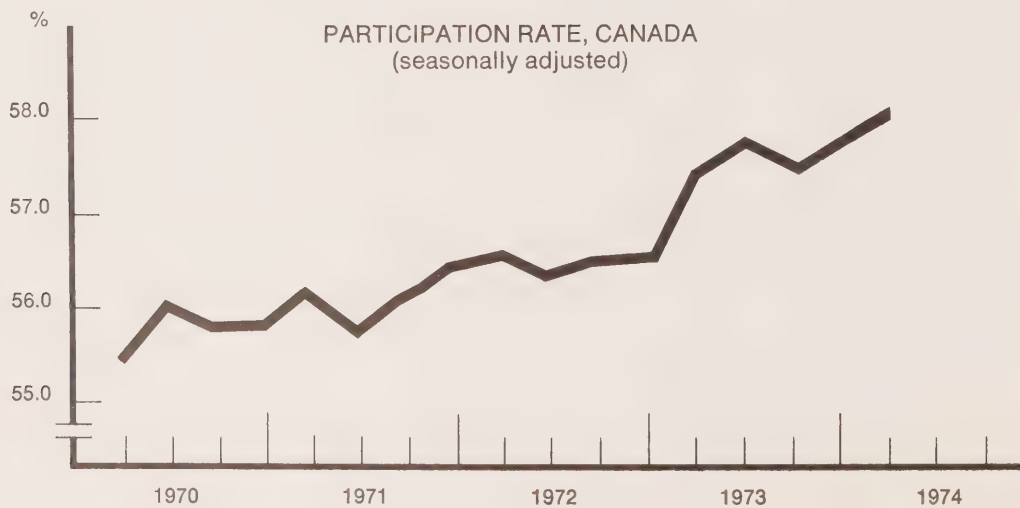
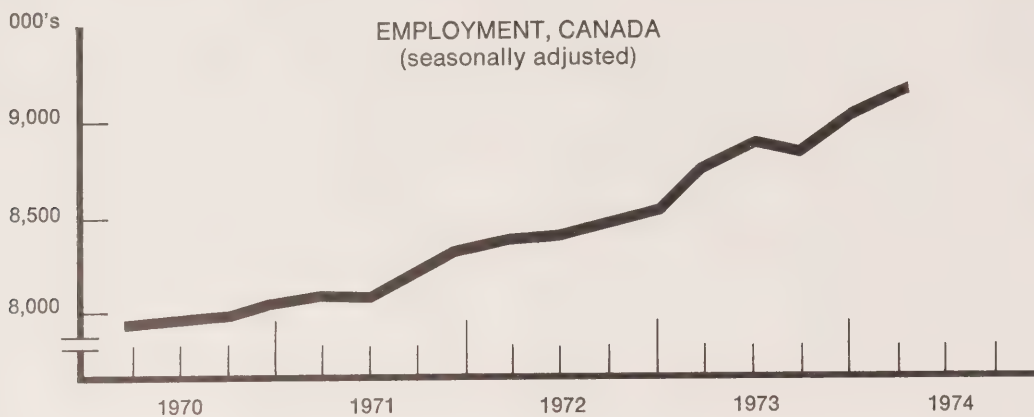
Red Seal certification currently applies to workers in 17 trades: bricklayer, carpenter, cook, construction electrician, heavy duty equipment mechanic, industrial electrician, industrial mechanic, industrial instrument mechanic, machinist, motor vehicle body repairer, motor vehicle mechanic, painter and decorator, sheet metal worker, plumber, radio and television repairman, steamfitter and pipefitter, refrigeration and air conditioning mechanic.

Before setting an Interprovincial Standards Examination, an occupational analysis of each trade is prepared under the sponsorship of the Department of Manpower and Immigration. The initial draft of the analysis is submitted to the provincial authorities for comments and is revised to include any necessary changes. The final trade analysis is reviewed and approved by the provinces before publication. These analyses are periodically updated to reflect the effects of technological change, and cover such areas as job description, knowledge and skills necessary, and the level of competence required.

The interprovincial examinations are prepared by examination development committees made up of members from two or more provinces. The examinations are based on the occupational analyses, and are approved by the Interprovincial Standards Program Co-ordinating Committee before distribution. The provinces are reimbursed by the Department of Manpower and Immigration for the expenses incurred in developing the examinations.

STATISTICAL APPENDIX

- Table 1 – Total Registrations Received by Region,
Canada Manpower Centres, 1969–74
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada
Manpower Centres, 1969–74
 - 3 – Referrals by Region, Canada Manpower
Centres, 1969–74
 - 4 – Placements by Region, Canada Manpower
Centres, 1969–74
 - 5 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program by
Region, 1972–74
 - 6 – Full-Time Institutional Trainees in the
Canada Manpower Training Program by
Major Course Group, 1972–74
 - 7 – Immigration to Canada by Intended
Occupational Groups, 1973
 - 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected
Occupations, Canada, 1972–73
 - 9 – Labour Force Statistics, Canada
1969–74
-



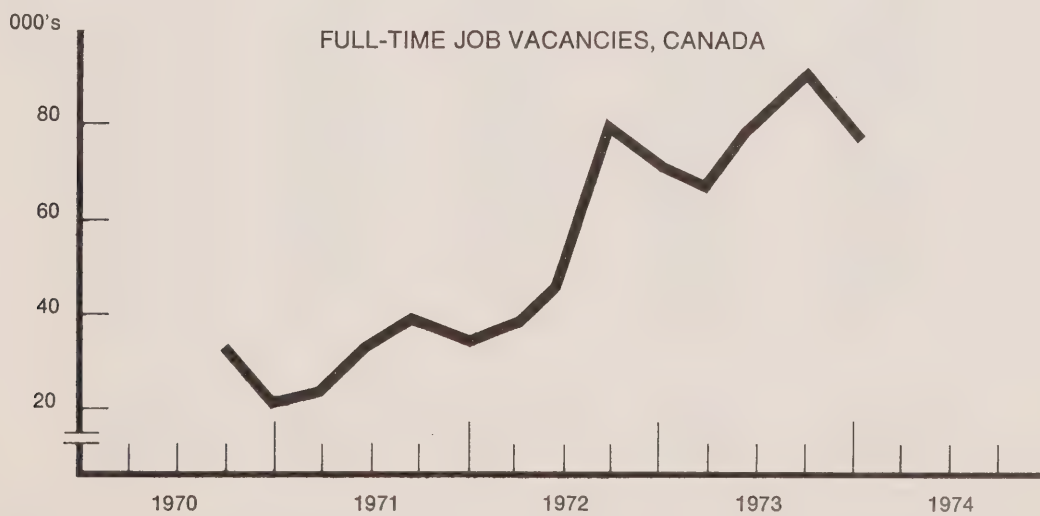
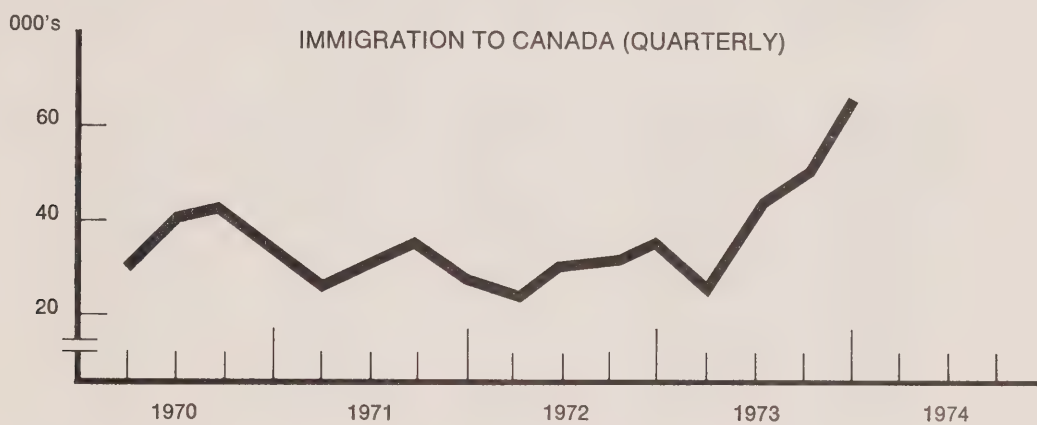
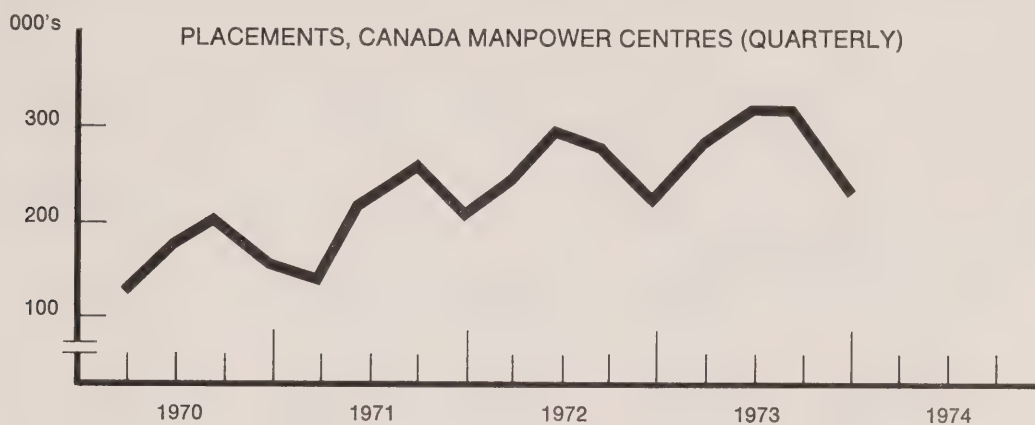


Table 1

TOTAL REGISTRATIONS RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1972						
January	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
February	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
March	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
April	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
May	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
June	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
July	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
August	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
September	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
October	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
November	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
December	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
September	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
October	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
November	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
December	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
January	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
February	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
March	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 2

VACANCIES NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1972						
January	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
February	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
March	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
April	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
May	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
June	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
July	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
August	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
September	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
October	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
November	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
December	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
September	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
October	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
November	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
December	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
January	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
February	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
March	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404

Vacancies for casual placements are not included.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 3REFERRALS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1972						
January	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
February	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
March	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
April	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
May	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
June	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
July	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
August	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
September	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
October	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
November	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
December	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
September	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
October	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
November	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
December	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
January	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
February	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
March	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 4

PLACEMENTS BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1972						
January	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
February	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
March	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
April	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
May	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
June	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
July	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
August	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
September	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
October	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
November	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
December	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
September	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
October	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
November	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
December	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
January	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
February	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
March	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810

Casual placements, which are placements in jobs of a duration of one week or less, are not included.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1972-74¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
October	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
November	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
December	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
January	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
February	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
 BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-74¹
 (preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,025	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
October	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
November	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
December	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
1974					
January	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
February	71,105	25,398	4,516	36,040	5,151

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1973

<i>Intended Occupational Groups</i>	<i>2nd Quarter</i>	<i>3rd Quarter</i>	<i>4th Quarter</i>
	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE			
Managerial, Administrative	1,472	1,740	1,783
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	1,842	2,032	2,244
Social Sciences and Related	296	396	469
Religion	77	138	220
Teaching	598	1,238	1,134
Medicine and Health	1,355	1,503	1,659
Artistic, Literary, Performing Arts	357	329	541
Sport and Recreation	20	35	56
Clerical	3,597	3,602	4,098
Sales	1,079	1,046	1,236
Service	2,484	2,216	3,939
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	869	701	1,003
Fishing, Hunting, Trapping	11	16	31
Forestry and Logging	33	37	69
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	33	36	67
Processing	507	459	928
Machining	1,429	1,272	1,948
Fabricating, Assembling and Repairing	3,424	3,295	4,815
Construction	1,910	1,685	2,464
Transport Equipment Operating	273	225	406
Material — Handling	143	139	370
Other Crafts and Equipment Operating	163	132	215
Others	1,127	1,482	1,641
TOTAL	23,099	23,754	31,336
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE			
Wives	7,021	7,817	8,526
Children	11,060	13,103	13,911
Fiancé or Fiancée	215	362	339
Students (18 and over)	1,203	1,910	7,358
Others	1,947	2,111	2,840
TOTAL	21,446	25,303	32,974
GRAND TOTAL	44,545	49,057	64,310

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS,
CANADA 1972-73

Occupational Category	1972		1973		
	4th	1st	2nd	3rd	4th
	Quarter	Quarter	Quarter	Quarter	Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	70,200	66,500	79,000	89,300	77,400
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	2,400	2,700	3,000	2,900	3,000
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	2,600	3,500	3,600	4,000	5,900
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	1,200	1,000	1,800	2,100	1,600
MEDICINE & HEALTH	3,200	2,900	4,000	4,600	4,100
Nursing, therapy & related fields	2,200	2,200	3,400	3,800	3,400
CLERICAL & RELATED	9,500	10,300	11,100	10,900	9,800
Stenographic & typing	3,300	3,400	4,300	3,800	3,200
Bookkeeping, account-recording & related	1,600	1,700	1,500	2,400	1,800
SALES	8,500	6,700	6,600	7,000	5,900
Sales, commodities	4,500	4,600	4,500	5,300	3,400
Sales, services	3,700	1,700	1,900	1,500	1,900
SERVICE ¹	7,400	7,800	10,800	11,400	8,900
Food & beverage preparation & related	2,500	3,400	4,900	5,300	3,300
FORESTRY & MINING	3,900	3,100	4,000	4,900	5,900
PROCESSING	2,700	3,000	4,000	4,600	4,300
MACHINING & RELATED	5,200	4,700	5,100	6,300	6,600
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	13,000	11,600	12,600	16,600	11,700
Mechanics & repairmen, except electrical	5,400	4,100	4,400	5,000	4,100
CONSTRUCTION TRADES	4,500	3,100	5,300	6,600	4,100
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	2,000	2,300	2,400	3,200	2,000
Motor transport operating	1,800	2,200	2,100	2,900	1,800
MATERIAL-HANDLING & RELATED	2,200	1,900	2,600	2,800	2,300
OTHERS	1,900	2,000	2,200	1,400	1,400

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Table 9

LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1969-74

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rates	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1972							
January	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
February	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.9
March	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.2
April	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	6.0
May	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.3
June	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.3
July	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.4
August	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.6
September	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	6.8
October	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.6
November	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.4
December	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.5
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.6
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.5
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.3
August	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.4
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.9
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
November	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.5
December	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5
February	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
March	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
April	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.3

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Tableau 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1969-1974

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage Réels	Désaisonnalisés
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1972	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
Janvier	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.9
Mars	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.2
Avril	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	6.0
Mai	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.3
Juin	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.3
Juillet	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.4
Août	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.6
Septembre	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	6.8
Octobre	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.6
Novembre	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.4
Décembre	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.5
1973	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
Janvier	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
Mars	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.6
Avril	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.5
Mai	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
Juin	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
Juillet	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.3
Août	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.4
Septembre	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.9
Octobre	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
Novembre	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.5
Décembre	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5
Janvier	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
Mars	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
Avril	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.3

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *La main-d'œuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8
POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,
CANADA, 1972-1973

Profession

1972

1973

4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
n°	n°	n°	n°	n°
70,200	66,500	79,000	89,300	77,400
2,400	2,700	3,000	2,900	3,000
2,600	3,500	3,600	4,000	5,900
1,200	1,000	1,800	2,100	1,600
3,200	2,900	4,000	4,600	4,100
2,200	2,200	3,400	3,800	3,400
9,500	10,300	11,100	10,900	9,800
3,300	3,400	4,300	3,800	3,200
1,600	1,700	1,500	2,400	1,800
8,500	6,700	6,600	7,000	5,900
4,500	4,600	4,500	5,300	3,400
3,700	1,700	1,900	1,500	1,900
7,400	7,800	10,800	11,400	8,900
2,500	3,400	4,900	5,300	3,300
3,900	3,100	4,000	4,900	5,900
2,700	3,000	4,000	4,600	4,300
5,200	4,700	5,100	6,300	6,600
13,000	11,600	12,600	16,600	11,700
5,400	4,100	4,400	5,000	4,100
4,500	3,100	5,300	6,600	4,100
2,000	2,300	2,400	3,200	2,000
1,800	2,200	2,100	2,900	1,800
2,200	1,900	2,600	2,800	2,300
1,900	2,000	2,200	1,400	1,400

¹ Ne comprend pas les services ménagers
Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada

Tableau 7
IMMIGRATION AU CANADA, PAR GROUPES PROFESSIONNELS
(PRÉVUES), 1973

Groupes Professionnels			
	2e trimestre	3e trimestre	4e trimestre
DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	n°	n°	n°
Directeurs, Administrateurs	1,472	1,740	1,783
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques	1,842	2,032	2,244
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	296	396	469
Membres du clergé	77	138	220
Enseignants	598	1,238	1,134
Personnel Médical, techniciens de la santé	1,355	1,503	1,659
Professionnels des domaines artistique et littéraire	357	329	541
Spécialistes des sports et loisirs	20	35	56
Personnel Administratif	3,597	3,602	4,098
Spécialistes de la vente	1,079	1,046	1,236
Spécialistes des services	2,484	2,216	3,939
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs	869	701	1,003
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs	11	16	31
Travailleurs forestiers et bûcherons	33	37	69
Mineurs, carriers, foreurs de puits	33	36	67
Industries de transformation	507	459	928
Usineurs	1,429	1,272	1,948
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	3,424	3,295	4,815
Travailleurs du bâtiment	1,910	1,685	2,464
Exploitation des transports	273	225	406
Manutentionnaires	143	139	370
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	163	132	215
Autres	1,127	1,482	1,641
TOTAL	23,099	23,754	31,336
NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE			
Épouses	7,021	7,817	8,526
Enfants	11,060	13,103	13,911
Fiancées ou fiancés	215	362	339
Étudiants (18 ans et plus)	1,203	1,910	7,358
Autres	1,947	2,111	2,840
TOTAL	21,446	25,303	32,974
TOTAL GÉNÉRAL	44,545	49,057	64,310

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR GROUPES IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1974¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
----------------	-------	------------------------	---------	--------	---------------

1972

1973

1974

Janvier
Février

Janvier
Février
Mars
Avril
Mai
Juin
Juillet
Août
Septembre
Octobre
Novembre
Décembre

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

Tableau 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1974¹

(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972						
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
Octobre	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
Novembre	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
Décembre	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
Janvier	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
Février	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
------	--------	------------	--------	---------	----------	-----------

1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391

1972	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Janvier	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Février	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
Mars	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
Avril	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
Mai	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
Juin	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
Juillet	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
Août	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
Septembre	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
Octobre	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
Novembre	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
Décembre	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976

1973	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Juin	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
Septembre	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
Octobre	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
Novembre	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
Décembre	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Janvier	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Février	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
Mars	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810

Les placements temporaires, c'est-à-dire les placements dans les emplois d'une semaine ou moins ne sont pas inclus.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des emplois des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1972	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Janvier						
Février	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
Mars	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
Avril	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
Mai	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
Juin	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
Juillet	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
Août	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
Septembre	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
Octobre	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
Novembre	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
Décembre	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
Janvier	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Avril	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Mai	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Juin	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juillet	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Août	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
Septembre	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
Octobre	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
Novembre	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
Décembre	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
Janvier	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
Février	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
Mars	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,666	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1972	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
Janvier						
Février	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
Mars	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
Avril	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
Mai	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
Juin	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
Juillet	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
Août	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
Septembre	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
Octobre	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
Novembre	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
Décembre	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Janvier						
Février	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Mars	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Avril	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Mai	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Juin	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juillet	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Août	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
Septembre	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
Octobre	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
Novembre	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
Décembre	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
Janvier						
Février	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
Mars	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404

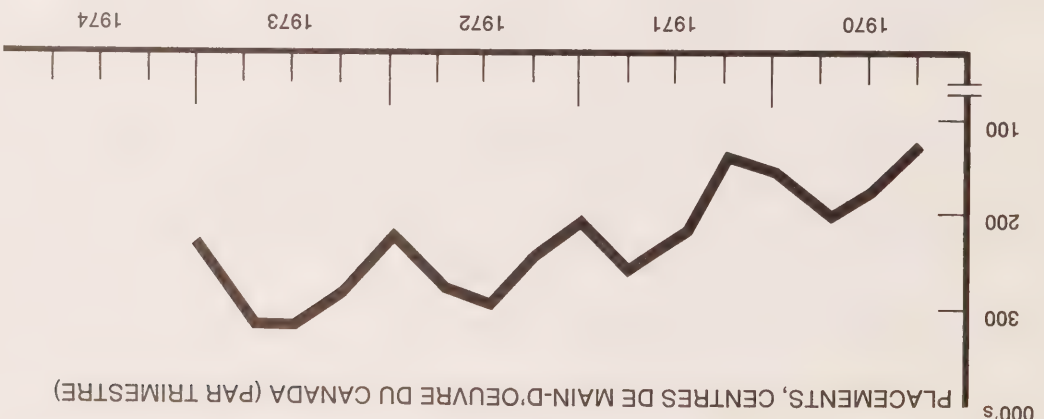
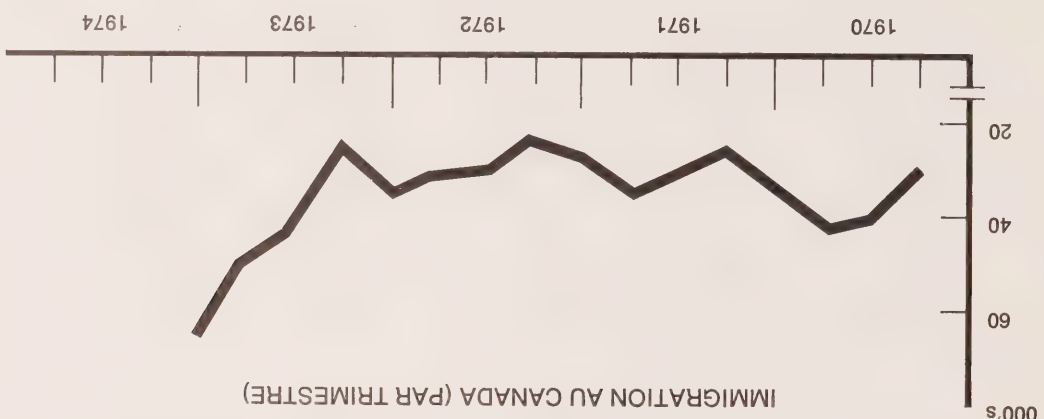
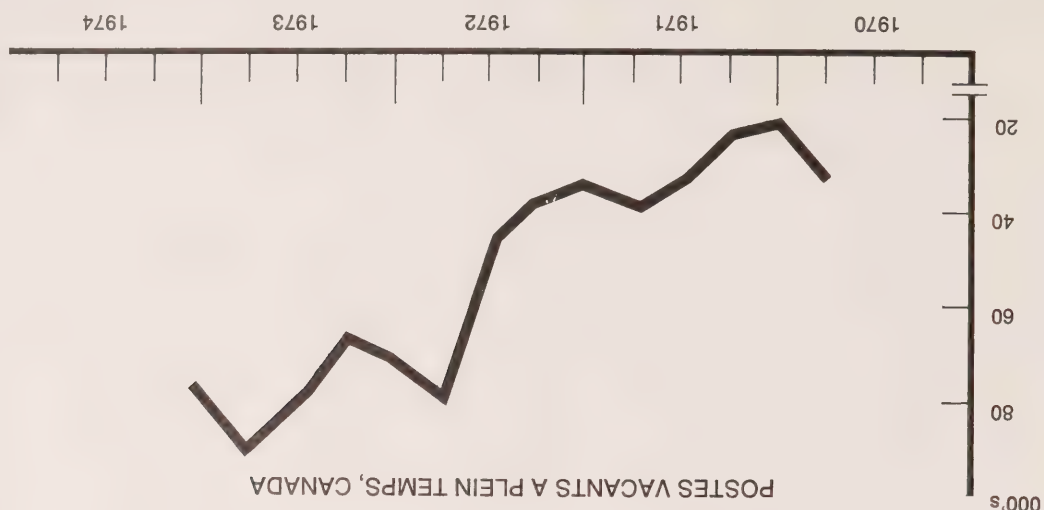
Les vacances d'emplois temporaires ne sont pas inclus.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

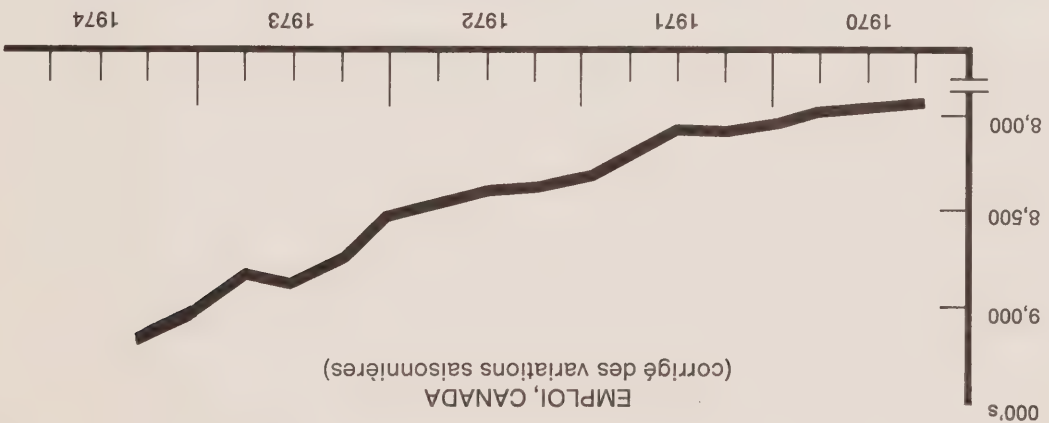
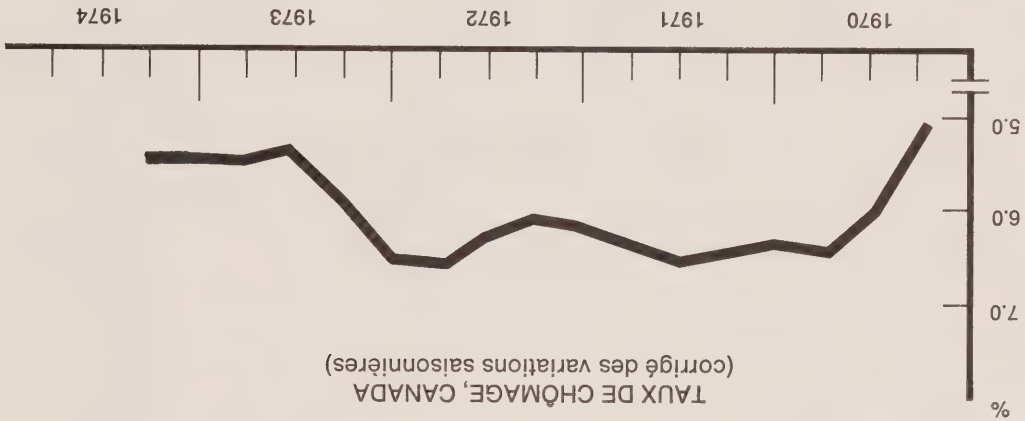
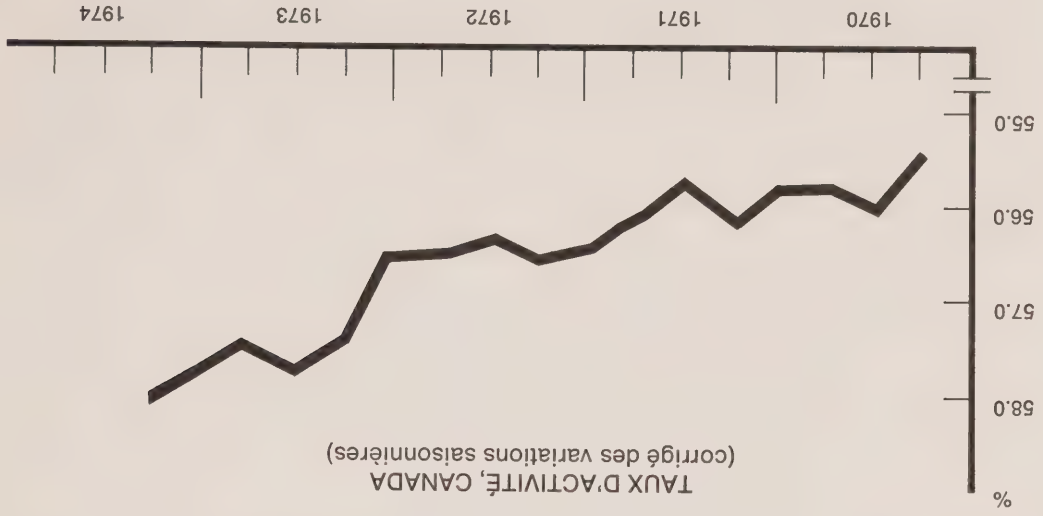
Tableau 1

NOMBRE TOTAL D'INSCRIPTIONS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1972	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
Février	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
Mars	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
Avril	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
Mai	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
Juin	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
Juillet	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
Août	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
Septembre	298,226	27,021	76,256	112,230	41,463	41,463
Octobre	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
Novembre	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
Décembre	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
1973	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Janvier	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Février	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Mars	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Avril	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Mai	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juin	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
Juillet	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Août	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
Septembre	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
Octobre	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
Novembre	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
Décembre	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
Janvier	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
Février	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
Mars						

Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.





Appendice statistique

Tableau 1 – Nombre total d'inscriptions par

- 1 – Nombre de vacances signalées par région, Centres de main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 2 – Nombre de présentations par région, Centres de main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 3 – Nombre de placements par région, Centres de main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 4 – Nombre de stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par région, 1972-1974
- 5 – Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1972-1974
- 6 – Immigration au Canada par groupes professionnels (prévues), 1973
- 7 – Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1972-1973
- 8 – Données sur la population active, Canada, 1969-1974

soumise aux provinces avant la publication. Ces analyses sont revues périodiquement de manière à tenir compte des changements technologiques et comportent une description des tâches, des connaissances et des aptitudes nécessaires, ainsi que du degré requis de compétence.

Des comités spéciaux, composés de membres d'au

moins deux provinces, préparent les questions d'examen interprovincial. L'analyse des tâches que comporte chaque métier constitue la base des questions qui doivent être approuvées par le Comité de coordination du programme des normes inter-provinciales. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration rembourse aux provinces les dépenses encourues par la préparation des examens.

active, dans sa forme actuelle, ne saurait répondre. En bref, les principaux éléments de la demande se divisent en trois catégories: l'établissement plus précis de la composition et des caractéristiques des personnes occupées, des chômeurs et des inactifs; plus de renseignements sur les mouvements bruts d'un mois à l'autre entre les diverses catégories de la population active; et une répartition des données qui soit plus détaillée, aux niveaux régional, provincial et interprovincial ainsi que par branche d'activité économique et par profession. Afin de répondre à ces nouveaux besoins, tout en réduisant au minimum les interruptions dans les estimations courantes et les séries chronologiques on élabore une enquête entièrement nouvelle. Elle sera menée parallèlement à l'actuelle Enquête sur la population active pendant au moins un an afin de permettre de relier de façon satisfaisante la série actuelle de données et la série révisée. Le projet doit mener à l'introduction de la nouvelle enquête au début de 1976.

PROGRAMME DES NORMES INTERPROVINCIALES
(LE "SCÉAU ROUGE"). Fiche d'information.
Main-d'œuvre du Canada. Service d'information.
Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration,
Ottawa. Novembre 1973. 2 pages

Il s'agit d'une des fiches de la série que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration publie pour faire connaître ses programmes. On peut y lire qu'un plus grand nombre de travailleurs spécialisés – plus de 40,000 en fait – peuvent exercer leur métier dans toutes les provinces et territoires, grâce au Programme des normes interprovinciales ou du "Scéau rouge" dont la coordination est confiée au ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

La reconnaissance, d'une province à l'autre, de la compétence des travailleurs est un facteur important pour:

(1) aider les travailleurs qualifiés à profiter des occasions d'emploi dans les provinces où leur métier est en demande;

(2) permettre aux employeurs de s'assurer les services de travailleurs compétents pour faire face à leurs besoins courants et futurs;

(3) diminuer le chômage et les fermetures d'usines.

Le Programme des normes interprovinciales (ou du "Scéau rouge") a pour but de faciliter l'emploi des travailleurs dans d'autres provinces sans qu'ils (ou elles) aient à subir de nouveaux examens et à obtenir de nouveaux certificats de compétence.

Afin d'établir l'examen des normes interprovinciales, une analyse des tâches que comporte chaque métier est faite sous l'égide du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Les données de cette première analyse sont soumises aux autorités provinciales qui forment leurs commentaires; elles sont ensuite révisées afin d'y inclure les changements s'il y a lieu. La dernière analyse est révisée et

Le certificat du "Scéau rouge" s'applique actuellement aux travailleurs de 17 métiers: briqueteurs, menuisiers, cuisiniers, électriciens en construction, machinistes d'appareils à grand débit, électriciens d'industries, mécaniciens d'industries, machinistes, mécaniciens de véhicules automobiles, carrossiers, peintres et décorateurs, dépanneurs d'appareils de radio et de télévision, spécialistes en réfrigération et en climatisation, ferblantiers, plombiers, mécaniciens d'installations à vapeur et mécaniciens d'instruments industriels.

Avant les années 1950, le travailleur spécialisé qui déménageait d'une province à une autre devait souvent suivre des cours de recyclage ou subir un examen avant d'obtenir un certificat. En attendant, il devait souvent se contenter d'un travail moins rémunérateur qui ne faisait d'ailleurs pas appel à toute la mesure de sa compétence.

Réalisant, au début des années '60, que ce problème affectait aussi bien les employés, les employeurs et la stabilité de la main-d'œuvre canadienne, le gouvernement fédéral et les provinces se sont entendus pour instituer le Programme des normes interprovinciales. C'est essentiellement un programme de coopération bénévoles entre les provinces stimulé, à l'origine, par le ministère fédéral du Travail.

Depuis 1968, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration fournit au Comité de coordination des normes interprovinciales le président, le soutien administratif, aussi bien que les services d'un conseiller expert pour aider au développement et à l'administration des examens interprovinciaux.

Même si le programme porte officiellement le nom de Programme des normes interprovinciales, vu qu'un scéau rouge est apposé au certificat provincial d'apprentissage ou au certificat de compétence, on l'appelle souvent le "Scéau rouge".

Il y a deux façons d'obtenir le "Scéau rouge": avoir terminé le programme d'apprentissage reconnu par la province ou avoir exercé un métier pendant quatre ou cinq ans et être en possession d'un certificat provincial de compétence comme artisan. Pour obtenir le "Scéau rouge", le compagnon doit en faire la demande au Service de l'apprentissage de sa province et subir avec succès l'examen des normes interprovinciales relatif à son métier.

"CANADIAN IMMIGRATION POLICY AND THE
"FOREIGN" NAVY, 1896-1974" par Donald Avery,
Université Western Ontario, Historical Papers 1972.
Canadian Historical Association, pp. 135-156.
Avril 1974

On étudie, dans cet article, une période de
l'histoire du Canada. Pendant la période de
construction des voies ferrées, soit de 1896 à
1914, la construction d'une ligne transcontinentale
et de lignes secondaires dans l'Ouest du Canada a
nécessité l'arrivée de beaucoup de manoeuvres
appelés communément les "navies". Les sociétés
de chemin de fer et leurs entrepreneurs en
construction désiraient une politique d'immigration
libérale, afin d'obtenir la main-d'oeuvre étrangère
dont ils avaient besoin, alors qu'une partie
importante du public canadien préférait que l'on
choisisse uniquement les immigrants qui pourraient
s'assimiler facilement à la population en place. Les
gouvernements Laurier et Borden, sous les fortes
pressions des sociétés de chemin de fer, ont accordé
la priorité à la construction des voies ferrées et
une quantité impressionnante de voies ont été
posées pendant cette période.

La Direction de l'immigration, du ministère de
l'Intérieur, était chargée de répondre aux demandes
de manoeuvres que présentaient les sociétés de
chemin de fer. Jusqu'alors, la politique d'immigration
avait été orientée vers l'obtention de colons, surtout
pour l'Ouest. Le recrutement d'un grand nombre
de travailleurs industriels créait des problèmes
nouveaux. Les "navies" irlandais, qui avaient joué
un rôle capital dans la construction des voies
ferrées au dix-neuvième siècle, n'étaient plus assez
nombreux pour satisfaire à la demande. Les
entrepreneurs des sociétés de chemin de fer avaient
recruté des immigrants britanniques qui n'avaient
pas répondu à leurs attentes: en effet, ces immigrants
ne toléraient pas les conditions de travail des camps.
La solution, en ce qui concernait les sociétés de
chemin de fer, était d'importer beaucoup de
main-d'oeuvre orientale, docile et bon marché,
surtout des Chinois, qu'on a fait venir dès avant
1907.

Cette politique a entraîné un certain nombre de
conséquences de taille. Le public a protesté en
1907-1908 et son mécontentement s'est traduit par
des émeutes à Vancouver et par la création de la
Ligue pour l'exclusion des Asiatiques. Des Décrets
du Conseil limitant l'immigration des Asiatiques et
complétant la Convention d'honneur signée en
1907 par le Canada et le Japon ont été passés en
1908. L'Europe continentale est alors devenue une
source importante d'immigrants. Les fonctionnaires
de l'immigration accordaient la préférence aux

immigrants du Nord et du Centre de l'Europe,
étant donné leur aptitude à s'établir comme colons.
La Direction de l'immigration a souvent été en
désaccord avec les sociétés de chemin de fer qui
préféraient les immigrants du Sud de l'Europe. Ces
dernières ont fait pression sur le gouvernement,
obtenant ainsi un adoucissement des règlements et
l'admission au pays de plusieurs milliers
d'immigrants du Sud de l'Europe et d'un certain
nombre d'immigrants des Etats-Unis. De 1911 à
1913, période de pointe de la construction des
voies ferrées, 50,000 manoeuvres en moyenne
étaient employés dans ce secteur particulier.
Les travailleurs des chemins de fer se sont mis
à manifester du mécontentement au cours de
cette période, alors que les syndicats commençaient
à s'organiser et adoptaient une orientation radicale.
Tout comme les immigrants britanniques qui les
avaient précédés, les travailleurs importés n'étaient
pas satisfaits de la nourriture et du logement des
camps, pas plus qu'ils ne l'étaient du taux d'accident
élevé qui sévissait dans la construction. L'agitation
a commencé, les grèves étaient fréquentes et une
grève sérieuse s'est déclarée en 1912. La guerre de
1914 a abruptement mis fin à la construction des
voies ferrées. Les manoeuvres ainsi touchées sont
devenus des chômeurs sans ressources; ils se
sont retrouvés dans les agglomérations et les
villes, où ils sont devenus un foyer d'agitation
sociale. Par ailleurs, certains d'entre eux sont
partis aux Etats-Unis. Pendant ce temps, la politique
d'immigration avait changé d'orientation: après
avoir mis l'accent sur la colonisation, on s'était
orienté davantage sur les travailleurs de l'industrie
et la composition ethnique des immigrants en
avait été modifiée.

"LE PROJET D'ÉVALUATION ET DE RÉVISION
DE L'ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE",
par Bruce Pettie, *Revue statistique du Canada*,
Statistique Canada, Février 1974, 4 pages

Depuis le milieu de 1972, Statistique Canada
travaille à un projet important de révision et
d'élargissement du champ de l'Enquête sur la
population active, enquête qui fournit des estimations
mensuelles officielles de l'emploi et du chômage.
Cet article expose brièvement les objectifs et les
principaux éléments du projet, tout en constatant
un rapport intermédiaire sur les progrès accomplis
jusqu'ici.
On a observé un accroissement soutenu de la
demande de données sur le marché du travail,
demande à laquelle l'Enquête sur la population

ORDRE DES PRINCIPALES PROFESSIONS EN PÉNURIE D'APRÈS LES CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA (1968-1973)*

1968	1969	1970	1971	1972	1973†
1. Bonnes à tout faire	1. Bonnes à tout faire	1. Bonnes à tout faire	1. Opérateurs de ma-	1. Bucherons	1. Bucherons, en
2. Infirmières diplô-	2. Opérateurs de ma-	2. Courtiers d'assu-	chine à coudre	2. Opérateurs de ma-	général
mées	(vêtements)	immobiliers	(vêtements)	chine à coudre	2. Opérateurs de ma-
3. Opérateurs de ma-	3. Infirmières	diplômées	3. Courtiers d'assu-	(vêtements)	chine à coudre
chine à coudre	(vêtements)	4. Opérateurs de ma-	4. Infirmières	3. Réparateurs de vé-	3. Abatteurs-
(vêtements)	4. Courtiers d'assu-	chine à coudre	4. Infirmières	hicules automobiles	tronçonneurs
4. Courtiers d'assu-	rance et agents	(vêtements)	diplômées	et mécaniciens-	4. Bonnes à tout faire
immobiliers	immobiliers	5. Extracteurs de mi-	5. Réparateurs de vé-	motoristes	5. Mécaniciens
5. Serveurs, serveuses	5. Réparateurs de vé-	nerais, n.c.a.	hicules automobiles	4. Bonnes à tout faire	d'automobiles
6. Réparateurs de	6. Réparateurs de vé-	6. Réparateurs de vé-	et mécaniciens-	5. Courtiers d'assu-	6. Serveurs
véhicules automo-	hicules automobiles	7. Extracteurs de mi-	6. Bucherons	rance et agents	7. Coiffeurs
biles et mécani-	6. Serveurs, serveuses	7. Extracteurs de mi-	motoristes	immobiliers	(esthéticiens)
ciens-motoristes	7. Extracteurs de mi-	nerais, n.c.a.	7. Extracteurs de mi-	diplômées	8. Régisseurs-conduc-
7. Extracteurs de mi-	nerais, n.c.a.	8. Bucherons	nerais, n.c.a.	6. Infirmières	teurs de machines-
nerais, n.c.a.	8. Bucherons	9. Vendeurs de biens	8. Serveurs, serveuses	7. Infirmières	9. Mineurs complets
8. Bucherons	9. Vendeurs de biens	n.c.a.	9. Carrossiers, ma-	8. Opérateurs de ma-	10. Infirmières
9. Opérateurs de ma-	de consommation,	10. Sténographes	tériel de transport	chine à coudre,	11. Secrétaires
chine à coudre,	spéc.	11. Outils et tra-	10. Vendeurs de biens	spéc.	12. Secrétaires
spéc.	n.c.a.	vailleurs de secteurs	de consommation,	9. Sténographes	13. Réparateurs de
10. Vendeurs de biens	10. Sténographes	12. Usineurs et travail-	n.c.a.	tériel de transport	carrosseries
de consommation,	11. Outils et tra-	leurs de secteurs		11. Coiffeurs,	14. Commis-
n.c.a.	connexes	13. Coiffeurs,		esthéticiens	dactylographes
11. Coiffeurs et	12. Usineurs et travail-	nerais, n.c.a.		12. Extracteurs de mi-	15. Charpentiers
esthéticiens	leurs de secteurs	13. Secrétaires		nerais, n.c.a.	16. Mécaniciens-
12. Sténographes	connexes	hôtels et restau-		13. Cuisiniers, grands	monteurs
13. Divers directeurs	13. Coiffeurs,	rants		14. Cuisiniers	17. Dessinateurs en
	esthéticiens	15. Usineurs et travail-		15. Sténographes	construction
	14. Ingénieurs	leurs de secteurs		16. Gardiens de	mécanique
	mécaniciens			sécurité	19. Gardiennes d'enfants
	15. Opérateurs de ma-			20. Vendeurs d'assu-	21. Vendeurs d'assu-
	chine à coudre,			rance-vie	rance-vie
	spéc.			22. Infirmières	auxiliaires
	16. Divers directeurs			23. Mécaniciens de	24. Courtiers d'assu-
	17. Secrétaires			moteurs diesel	rance
				25. Dactylographes	26. Cuisiniers de
				casse-croûte	27. Maçons
				28. Soudeurs au gaz et	à l'arc
				29. Outilleurs-ajusteurs	30. Mécaniciens de ma-
				chines de construc-	tion

* Professions ayant au moins 100 postes vacants dans le Canada
† Classification de la profession modifiée en 1973

MÉTIERES QUALIFIÉS: Nous avons déjà indiqué que cette catégorie comprenait près de la moitié de toutes les professions en pénurie signalées en 1973 mais que ces pénuries étaient généralement peu nombreuses et se limitaient à un ou deux secteurs géographiques. Cependant, certaines étaient nationales et comprenaient un grand nombre de postes vacants non comblés, mentionnons notamment les ajusteurs-outilleurs et les machinistes en général, les mécaniciens-moteurs, les mécaniciens de véhicules automobiles, les électriciens et les charpentiers. La plupart des employés recherchaient des hommes de métier qualifiés ayant 4 ou 5 ans d'expérience. Le travail d'entretien dans les scieries, les mines, les fonderies et les usines de pâte et papier a également souffert d'une forte pénurie de main-d'œuvre. Les conducteurs de machines à piquer sont une autre profession de ce groupe toujours en tête ou près du premier rang de la liste des professions en pénurie, les débouchés se concentrant à Winnipeg, Toronto et dans la région de Montréal.

3 Comprend la série 800 de la C.C.D.P., c'est-à-dire les travailleurs des industries de transformation, les usiniers et les travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation et les travailleurs du bâtiment.

exigeant certificat et une catégorie des professions libérales (infirmières diplômées).

L'examen des autres professions qui figurent sur la liste ci-annexée des pénuries persistantes les plus considérables, durant l'année d'expansion 1972-1973, révèle qu'il s'agit, en forte proportion, de métiers qualifiés, notamment, les machinistes, les mécaniciens-monteurs, les charpentiers, les ajusteurs-outilleurs, les mécaniciens de moteurs diesel et les mécaniciens de machines de construction. Tous ces métiers exigent un long apprentissage et, dans certains cas, un certificat de la province. La demande a également marqué une forte hausse pour ce qui est des ingénieurs et des dessinateurs durant ces deux années. La présence de ce genre de professions sur la liste est significative, car bien que la demande de ces professions augmente toujours quand l'économie est florissante, c'est peut-être l'indice du type de pénurie que le Canada devra affronter d'ici la fin des années 1970.

Voici une description plus détaillée des professions en pénurie dans tout le Canada, accompagnée de quelques explications:

EMPLOIS DE BUREAU: Les pénuries les plus marquées dans cette catégorie comprenaient les secrétaires, les sténographes et les commis-dactylographes. La plupart des villes de l'Ontario, du Québec et des Prairies ont manqué de candidats adéquats. Au Québec, les candidats bilingues étaient difficiles à trouver. Outre la vitesse normale de dactylographie et de sténographie, on exigeait parfois une expérience spéciale dans le domaine juridique ou médical.

DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ: La pénurie la plus considérable dans ce groupe était celle de stagiaires en gestion, de jeunes personnes détenant au mois une 1^{re} année pour les magasins au détail, les sociétés de prêt ou les bureaux d'assurance.

SECTEUR PRIMAIRE: Au cours des deux ou trois dernières années, la pénurie de bûcherons et de mineurs s'est généralisée au Canada. Le manque de bûcherons est en réalité la pénurie actuellement la plus considérable de toutes et frappe surtout le Québec et le Nouveau-Brunswick. L'embauchage se fait dans un nombre relativement restreint de centres, notamment à Woodstock au N.-B., et à La Tuque, Forestville, Chicoutimi et Maniwaki au Québec. Le travail s'accomplit dans des régions éloignées et le bûcheron doit parfois s'absenter de chez lui pendant plusieurs semaines. Il arrive que

le bûcheron doit fournir sa propre scie mécanique et assurer son transport.

Les mineurs sont dans une situation similaire, c'est-à-dire que le lieu de travail peut être très éloigné et qu'ils doivent fournir de grands efforts physiques. On recherche généralement les personnes expérimentées et les salaires dans les deux professions sont élevés. C'est en Ontario et au Québec qu'on manquait le plus de mineurs.

PROFESIONS LIBÉRALES ET TECHNIQUES: Chose surprenante, la catégorie libérale et technique figure en bonne place dans l'Enquête sur les professions en pénurie.

Invariablement, l'exercice de ces professions exige un diplôme universitaire et parfois la participation à une association professionnelle ainsi qu'un certificat provincial. On manque toujours d'infirmières diplômées, et les emplois offerts exigent souvent du travail par postes, ou le travail dans des petits centres et dans des régions éloignées. Les infirmières bilingues étaient demandées au Québec. La hausse de la demande d'ingénieurs et de dessinateurs en 1972-1973 était encore plus nette pour ceux ayant déjà plusieurs années d'expérience dans une spécialisation.

Citons encore dans cette catégorie les comptables, les ergothérapeutes, les physiothérapeutes et les pharmaciens.

VENTES: De 1968 à 1973, une des grandes difficultés des employeurs a été de recruter de bons vendeurs. Les employeurs offrent parfois aux candidats un travail à la commission et un salaire peu élevé, et leur demandent parfois aussi de posséder une auto, d'être admissible à un cautionnement et d'avoir des contacts dans la collectivité. Ce sont les ventes d'assurance et de biens immobiliers qui ont connu la plus grande pénurie de 1968 à 1972, mais la modification du classement en 1973 a scindé cette catégorie. On manquait aussi de vendeurs au détail en général.

SERVICES: Les emplois dans les services sont souvent considérés comme des postes difficiles à pourvoir sur le marché du travail canadien, vu la faible rémunération, les longues heures de travail, et les conditions peu attrayantes. Ces emplois comprennent notamment les domestiques, les gardiens de sécurité, les serveurs et les concierges. Ce groupe comprend un métier exigeant un certificat, celui de coiffeur, qui est invariablement en pénurie dans la plupart des régions du pays.

ANALYSE PAR PROFESSION?

La tendance générale de toutes les professions en pénurie signalées par l'Enquête ressemblait aux tendances des autres mesures de la demande de main-d'œuvre non satisfaites. Après avoir atteint un certain sommet en 1968-1969, le total commença à décliner vers la fin de 1969, et poursuivit sa chute jusqu'au minimum de la fin de 1970. La reprise débuta en 1971, et une hausse spectaculaire des professions en pénurie se manifesta en 1972-1973. L'indice de l'offre d'emploi, créé par le ministère des Finances, les vacances signalées aux Centres de Main-d'œuvre du Canada et les débouchés indiqués par le Conseil de placement professionnel connaissent tous la même évolution sur une période de plusieurs années. Les statistiques de l'Enquête sur les postes vacants, publiées en 1971, illustrent la même remontée en flèche.

Pour une enquête mensuelle typique de 1973, les données sont signalées par plus de 350 C.M.C., réparties dans tout le Canada. Elles portent sur plus de 1,000 professions en pénurie, dont près de 50% des travailleurs dans les métiers qualifiés, 15% dans les professions libérales et techniques. Quant au dernier tiers, il se répartit entre le personnel administratif, les ventes, les services, les directeurs et administrateurs, les travailleurs du secteur primaire et les autres professions. Remarquons bien que, pour la plupart des professions énumérées, les "pénuries" sont peu nombreuses et se limitent à un ou deux secteurs.

On constate à la liste annexée que les professions qui continuèrent à souffrir de pénurie même en période de faible demande de main-d'œuvre, en 1970 par exemple, étaient peu nombreuses. Il y a au Canada près d'une demi-douzaine de professions de ce genre, qui ont connu une forte pénurie presque chaque année, de 1968 à 1973. Ce groupe comprend le personnel domestique, les conducteurs de machines à piquer, les mécaniciens de véhicules automobiles, les travailleurs forestiers, les infirmières diplômées et les serveurs. D'autre part, 10 à 15 autres professions sont en pénurie dans la plupart des régions du Canada quand la demande générale de main-d'œuvre est moyenne ou forte. Ce groupe comprend les coiffeurs (esthéticiens), les mineurs, les secrétaires et sténographes, et les vendeurs d'assurance. Il faut remarquer que ce noyau de professions comprend tous les niveaux de compétence: emplois faiblement rémunérés dans les services; des métiers qualifiés; des métiers

INTRODUCTION

Depuis août 1967, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration reçoit des Centres de Main-d'œuvre du Canada des rapports mensuels sur les professions en pénurie dans leur secteur. Une pénurie, dans le cadre de la présente enquête, est la vacance d'un poste pendant 30 jours ou davantage. Ce sont les Conseillers qui évaluent les professions en pénurie de leur secteur, en fonction de leur connaissance du marché local du travail. Le cas échéant, le Conseiller fait des commentaires sur les estimations de l'Enquête pour l'administration de ses programmes et pour avoir une vue d'ensemble du marché du travail. Ces données n'étaient pas publiées. Les données sur les professions en pénurie ont certaines lacunes. En premier lieu, le champ de l'enquête est loin d'être exhaustif étant donné que pour un certain nombre de professions exercées par les membres de la population active, les débouchés ne sont pas signalés aux C.M.C. Par exemple, on ne peut connaître toutes les "pénuries" de médecins et de chirurgiens. Le nombre total de "pénuries" signalées dans un mois normal correspond peut-être au quart du résultat de l'Enquête sur les postes vacants¹ de Statistique Canada, une mesure statistique analogue. D'autre part, on ne peut s'attendre à ce que les comptes rendus des Conseillers soient cohérents, vu que cette information émane de certaines de personnes ayant toutes une connaissance différente du marché du travail.

Compte tenu de ces lacunes, cependant, l'Enquête sur les professions en pénurie est une source valable d'information sur le marché du travail. De 1968 à 1973, la plupart des professions souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre ont été identifiées et des données à un niveau poussé de désaggrégation par profession et par secteur de C.M.C. sont disponibles, ce qui les rend encore plus utiles pour le Ministère. En outre, l'Enquête donne de l'information sur la nature de la pénurie, et c'est appréciable.

Le présent article expose une analyse des résultats de l'Enquête sur les professions en pénurie de 1968 à 1973. Les enquêtes menées en 1967 sont exclues étant donné que l'Enquête a nécessité plusieurs mois de rodage. Les évaluations chiffrées ne sont pas présentées mais l'ordre des professions selon l'ampleur de la pénurie figure à la liste annexée.

NOTE: Le présent article a été préparé par la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.
¹ Pour une description de l'Enquête canadienne sur les postes vacants, voir la Revue canadienne de la main-d'œuvre, Vol. 6 No 4, pp. 5-13.

2 La classification par profession employée par l'enquête a été modifiée en 1973. De 1968 à 1972, on employait le Dictionary of Occupational Titles, troisième édition du Bureau des statistiques du Travail des Etats-Unis. En 1973, on a adopté la Classification canadienne descriptive des professions du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

plus rapide sans plainte réelle du point de vue de la qualité", "Un choix plus vaste de clients dans le domaine des métiers du bâtiment", "Les clients des Banques d'emplois sont d'authentiques chercheurs d'emploi". Il s'agit là de quelques-uns des commentaires favorables émis par les Conseillers de Cornwall.

Les chercheurs d'emploi de Cornwall étaient tout aussi satisfaits. Les commentaires allaient de "Nous sommes contents de choisir nous-mêmes nos emplois" à l'évaluation globale selon laquelle "Le service est meilleur que celui des C.M.C. d'autres centres."

Le succès remporté par le Centre d'information sur les emplois de Cornwall ainsi que par les autres Centres situés dans 18 localités du Canada, démontre clairement que le nouveau Système de prestation de services du Ministère a pris un bon départ. D'ici le 15 février 1975, tous les C.M.C. du Canada seront dotés de Centres d'information sur les emplois. Ils contribueront tous à rendre le service de placement du Ministère plus efficace en offrant au chercheur d'emploi l'occasion d'accéder par lui-même à un emploi.

d'emploi et le Programme de formation dans l'industrie. Chacun de ces programmes a pour objet d'aider les clients à se préparer à exercer un emploi.

Les résultats obtenus jusqu'à présent dans les Centres pilotes d'information sur les emplois indiquent, dans la plupart des cas, une augmentation du nombre de placements. Toutefois, M. J. L. Manion, Sous-ministre adjoint principal (Main-d'oeuvre), nous prévient qu'il ne s'agit là que d'un résultat fortuit auquel il ne faut pas accorder une valeur excessive.

M. Manion a plutôt fait remarquer que l'importance première du concept du nouveau système de prestation de services résidait dans l'amélioration des services aux clients. Il a ajouté: "Dans la mesure où l'on peut combler les postes vacants par le processus de libre choix, les Conseillers peuvent consacrer plus de temps à des fonctions plus complexes. Il s'agit là de la principale contribution des C.I.E. et de la mesure la plus efficace de leur travail."

Il y a trois raisons principales qui expliquent l'amélioration du service offert aux C.M.C. par l'intermédiaire des Centres d'information sur les emplois. Premièrement, on a éliminé une grande part de la paperasse au niveau du processus qui consiste à assortir les travailleurs et emplois. Deuxièmement, l'existence des listes quotidiennes d'emplois permet d'exposer davantage les emplois aux clients; troisièmement, le caractère de libre service des Centres d'information sur les emplois rend les rendez-vous inutiles et permet aux clients de voir par eux-mêmes le genre d'emplois disponibles. De plus, le nouveau Système de prestation de services offre des avantages particuliers au personnel du C.M.C., aux employeurs et aux chercheurs d'emploi.

Débarassés d'une grande part de paperasse à la suite de l'introduction du Centre d'information sur les emplois, les Conseillers en main-d'oeuvre s'activent maintenant à la recherche d'emplois et travaillent en relation plus étroite avec les employeurs afin de satisfaire leurs besoins. Le Conseiller peut aussi consacrer plus de temps aux clients qui ont besoin d'un service de conseil professionnel intensif. Par suite de ce contact plus personnel avec les employeurs et les clients, les Conseillers ont le sentiment d'apporter une contribution plus importante, ce qui améliore sensiblement leur moral.

Les employeurs bénéficient de la plus grande exposition donnée à leurs offres d'emploi. Par

conséquent, ils annulent moins d'offres par suite d'une pénurie de candidats appropriés et, dans l'ensemble, ils peuvent choisir parmi un plus grand nombre de candidats.

Toutefois, la conséquence la plus importante réside dans les avantages que retirent les chercheurs d'emploi.

Tout d'abord, les usagers du Centre d'information sur les emplois se trouvent devant un plus grand choix d'emplois. Il en résulte que les clients ne sont pas dirigés seulement vers des emplois appartenant au domaine professionnel dans lequel ils se sont inscrits. Le nouveau système est plus souple; il leur permet de faire des demandes d'emploi n'ayant aucun rapport avec leur métier premier et d'utiliser leurs aptitudes secondaires et l'expérience acquise au cours de leurs loisirs.

Deuxièmement, comme le client peut voir lui-même l'éventail des emplois disponibles, simplement en consultant les listes imprimées ou en examinant les tableaux d'affichage, il est davantage porté à visiter régulièrement le C.M.C. pour se tenir au courant des entrées les plus récentes.

Toutefois, dans le cas des clients incapables de visiter régulièrement les Centres d'information, les Conseillers en main-d'oeuvre tiennent à jour un système de révision des dossiers grâce auquel on reçoit constamment leur demande d'emploi en fonction des nouveaux postes vacants. Dans l'ensemble, le nouveau Système de prestation de services s'approche rapidement des objectifs exposés par l'ancien Sous-ministre, M. Jacques DesRoches, il y a un peu plus d'un an. À ce moment, il avait souligné la nécessité d'orienter les services vers la satisfaction des besoins personnels et avait ajouté: "Nous devons traiter le chercheur d'emploi comme l'instrument de son propre avenir plutôt que comme l'objet passif de nos efforts."

Le Centre d'information sur les emplois de Cornwall, ouvert le 27 août 1973, a reçu de nombreux encouragements et une réaction très favorable de la part des travailleurs, des employeurs et du personnel.

M. Bernard Kennedy, représentant de la Domtar Fine Papers, qui emploie 2,000 personnes à Cornwall, nous donne la réaction typique des employeurs: "Nous sommes très impressionnés par le système des C.I.E. Il constituera sans doute un moyen beaucoup plus rapide de recruter de bons candidats."

Les Conseillers en main-d'oeuvre du C.M.C. de Cornwall ont également été impressionnés: "Service

Toutefois, les représentants officiels de Main-d'œuvre Canada soulignent que la méthode des trois paliers de service ne classe pas les clients de façon arbitraire selon des stéréotypes. Au contraire, chaque client peut d'abord essayer le Palier I de service et, s'il n'est pas placé après un nombre raisonnable de tentatives à ce niveau, il peut être envoyé ou demander qu'on l'envoie au palier de service suivant, soit le Palier II. Le même processus peut alors se répéter à ce niveau et on peut envoyer le client au Palier II.

Les services du Palier I sont axés sur le Centre d'information sur les emplois et, en plus de fournir des renseignements aux personnes prêtes à exercer un emploi selon la méthode du libre service, ils offrent aux clients les services de présentation, de placement et de soutien nécessaires à la réussite d'un placement satisfaisant. Pour permettre d'atteindre les objectifs du Palier I, on met à la disposition des clients une Documentation sur l'emploi contenant un grand éventail de renseignements sur les emplois, une Banque d'emplois réunissant toutes les offres d'emploi, un dossier relatif à la formation, où sont indiqués les cours de formation actuels et futurs, et des ateliers offerts dans le cadre de la Méthode dynamique de recherche d'emploi, cours conçus visant à enseigner aux clients les techniques les plus efficaces de recherche d'emploi.

C'est la Banque d'emplois offerte par les C.M.C. qui constitue la clé du nouveau système. On exposera, au cours des quelques heures qui suivront leur arrivée dans les C.M.C., les listes à jour de toutes les offres des employeurs. Dans les régions métropolitaines plus vastes, on exposera les offres d'emploi dans d'autres C.M.C. choisis desservant le marché du travail.

Parmi les catégories de base indiquées, on retrouve des emplois dans le secteur professionnel, le travail manuel, les ventes, les emplois de bureau, les services et l'agriculture. On touche une grande variété d'emplois allant de celui de directeur d'entreprise à celui de commis-dactylographe; on retrouve également des emplois correspondant à tous les genres d'aptitudes, depuis celles du professionnel ayant reçu une formation supérieure à celles du travailleur semi-spécialisé et désavantagé.

Le chercheur d'emploi conscient de ses qualités et de ses aptitudes est en mesure de choisir l'emploi qui lui convient le mieux en consultant les listes ou les affiches de la Banque d'emplois. Le chercheur inscrit alors, par ordre de préférence, le numéro des 2 ou 3 emplois qui l'intéressent. Si le premier emploi qu'il a choisi est déjà comblé, le client n'est pas obligé de retourner sur place et de consulter les listes à nouveau.

Les listes imprimées contiennent tous les renseignements pertinents, sauf le nom et l'adresse de l'employeur. Le chercheur d'emploi y trouvera le titre de l'emploi, une description du travail, les exigences en matière de scolarité et d'expérience, le salaire, les avantages sociaux et l'emplacement géographique de l'emploi dans son secteur. Des cartes représentant la ville divisée en secteurs ayant chacun un code numérique sont disponibles. Lorsque le client a choisi un emploi, il se présente à un Conseiller du C.M.C. qui confirme ses aptitudes, s'assure que le poste est toujours vacant et organise une entrevue avec l'employeur. On répète ce processus jusqu'à ce que le client ait finalement obtenu un emploi.

D'autre part, les clients qui ne trouvent pas d'emploi approprié grâce aux services du Palier I peuvent être envoyés à être envoyés à un Conseiller et bénéficier des services du Palier II. Le Palier II est réservé surtout aux personnes dont les problèmes d'emploi peuvent être résolus grâce aux services et aux programmes du Ministère, par exemple les clients que l'on peut aider grâce au Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada ou au Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada.

Toutefois, les clients qui ont besoin d'une aide plus grande par suite de désavantages physiques, sociaux, culturels ou de comportement sont envoyés au Palier III de service du Ministère. Ces personnes ont besoin d'une aide considérable pour être en mesure de faire face à la concurrence sur le marché du travail. Les jeunes marginaux, les indiens, les assistés sociaux et les travailleurs âgés constituent des groupes qui pourraient bénéficier des services à ce palier.

Ces derniers comprennent un service de conseil professionnel spécialisé et approfondi, ainsi qu'une aide sous forme d'un diagnostic établi par des Conseillers en main-d'œuvre, des organismes expérimentés.

Un certain nombre de programmes disponibles au Palier III comprennent la Formation et le travail en atelier protégé, le Programme d'adaptation au travail, le Programme de formation en cours

"Au Canada, la politique de main-d'œuvre a pour objet de faire fonctionner efficacement le marché du travail, c'est-à-dire d'aider les travailleurs à trouver un emploi et les employeurs à trouver des travailleurs." C'est ainsi que M. Robert Andras, ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, a défini le rôle de son ministère au cours d'un discours qu'il a prononcé récemment à Charlottetown, Ile-du-Prince-Édouard.

Toutefois, au cours des dernières années, l'inflation et le paradoxe que constituent le taux élevé de chômage et la pénurie de main-d'œuvre ont rendu cette tâche plus difficile. C'est pourquoi les représentants officiels de Main-d'œuvre Canada ont sérieusement mis en doute l'efficacité des programmes et des services du Ministère, y compris celle du réseau des Centres de Main-d'œuvre du Canada qui comprend le service national de placement. Les représentants officiels de Main-d'œuvre Canada, tant de l'Administration centrale que des régions, ont participé à des réunions et des discussions relatives à la question susmentionnée. Ces entretiens ont entraîné une réorientation complète du service de placement du Ministère qui porte maintenant le nom de nouveau Système de prestation de services. Fondamentalement, le nouveau Système de prestation de services vise un double but, celui de trouver des emplois pour les travailleurs et des clients un pour les employeurs, en offrant à ses clients un service réparti en trois paliers là où il n'y en avait qu'un auparavant.

La méthode traditionnelle employée par le Ministère pour assortir emplois et travailleurs consistait à accorder une entrevue à chaque client inscrit pour un emploi et à classer sa demande dans les dossiers en fonction de son métier et de ses aptitudes. Puis, au moment où il apparaissait une vacance dans son domaine, on reprenait sa demande et un Conseiller déterminait son admissibilité à une entrevue. Malheureusement, selon l'ancien système, les Conseillers en main-d'œuvre étaient surchargés d'entrevues et de paperasse et se trouvaient dans l'impossibilité de dispenser suffisamment de services de conseil professionnel aux personnes désavantagées au point de vue de l'emploi. Toutefois, le nouveau Système de prestation de services a pour objet de réduire à la fois le nombre d'entrevues et la quantité de paperasse qui incombent quotidiennement à chaque Conseiller en main-d'œuvre. Le temps ainsi économisé sera employé à conseiller les personnes qui éprouvent de graves difficultés à se trouver un emploi. A l'heure actuelle, tout en améliorant son service aux travailleurs prêts à exercer un emploi, Main-

Le Service d'information du Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration a préparé le présent article.

d'œuvre Canada met un service plus humain, plus sympathique et plus constructif à la disposition des personnes qui réussissent difficilement, par leurs propres moyens, à se tailler une place sur le marché du travail canadien où la concurrence est très forte. La méthode employée à cette fin comprend trois paliers de service qui constituent le nouveau Système de prestation de services. Sur une petite échelle, le Palier I de service s'occupe des clients prêts au travail, c'est-à-dire des personnes possédant les aptitudes requises pour combler les postes vacants. Environ la moitié des personnes qui s'inscrivent aux Centres de Main-d'œuvre du Canada se classent dans cette catégorie.

Le Palier II s'adresse aux personnes qui ont besoin de certains services de conseil professionnel, de formation et de recyclage avant de pouvoir exercer un emploi. Le Palier III offre des services intensifs de conseil professionnel aux travailleurs ayant des problèmes spéciaux, à ceux qui sont désavantagés et aux chômeurs chroniques. Si le besoin s'en fait sentir, les Conseillers en main-d'œuvre travailleront en collaboration avec des organismes extérieurs. La clé du succès du nouveau Système de prestation de services repose sur l'introduction, partout au Canada, des Centres d'information sur les emplois, conçus pour faciliter un libre service rapide aux travailleurs qui sont prêts à exercer un emploi.

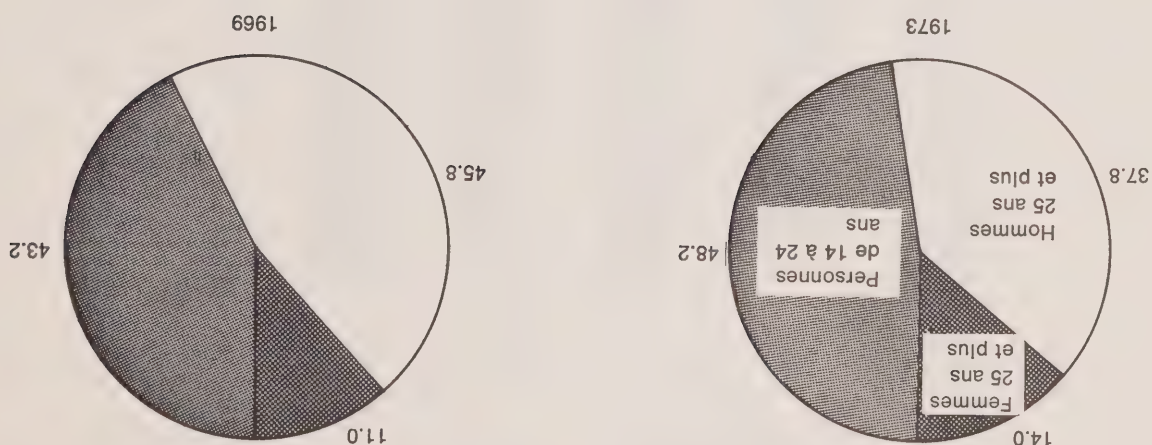
Le Centre d'information sur les emplois permet aux clients prêts à exercer un emploi d'accéder librement à toutes les vacances et ne nécessite qu'un minimum de documentation et de conseil professionnel. Le C.I.E. constitue le pivot du Palier I de service et, dans la mesure où il réussira, il permettra aux Conseillers en main-d'œuvre de consacrer plus de temps, au niveau des Paliers II et III de service, aux clients qui ont besoin d'une aide spéciale. Le processus de mise en œuvre du nouveau Système de prestation de services a commencé au mois de décembre 1972, au moment de l'inauguration du premier Centre d'information sur les emplois au Centre de Main-d'œuvre du Canada d'Ottawa. Peu de temps après, soit en février 1973, on a ouvert un deuxième Centre d'information sur les emplois à Hamilton. Depuis lors, 17 autres projets pilotes ont été désignés et inaugurés partout au Canada.

D'ici le 1^{er} avril 1974, le Ministère prévoyait que 235 C.I.E. seraient en activité et espère en installer d'autres, d'ici le mois de février 1975, dans les quelques 400 C.M.C. partout au Canada.

Graphique 3

RÉPARTITION DES CHÔMEURS PAR GROUPES DÉMOGRAPHIQUES, CANADA, 1969 et 1973

POURCENTAGE

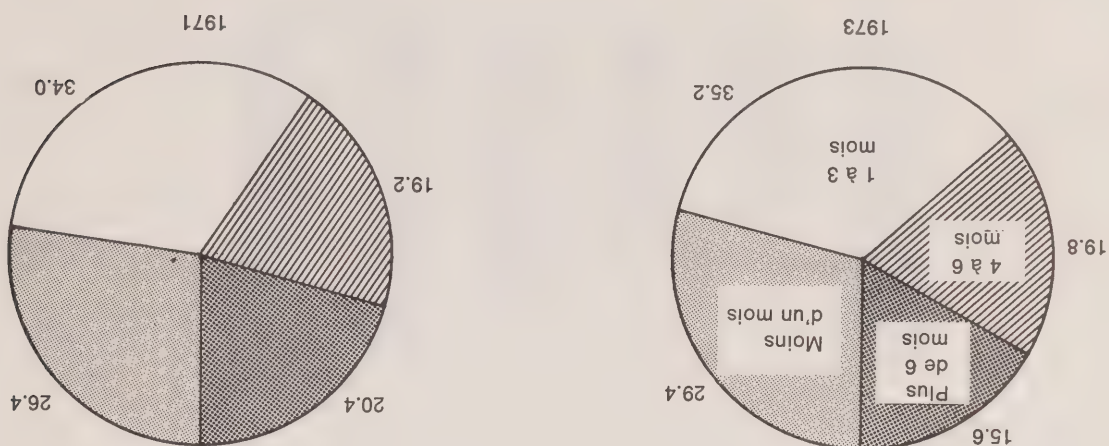


Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada

Graphique 4

RÉPARTITION DES CHÔMEURS PAR DURÉE DE CHÔMAGE, CANADA, 1971 et 1973

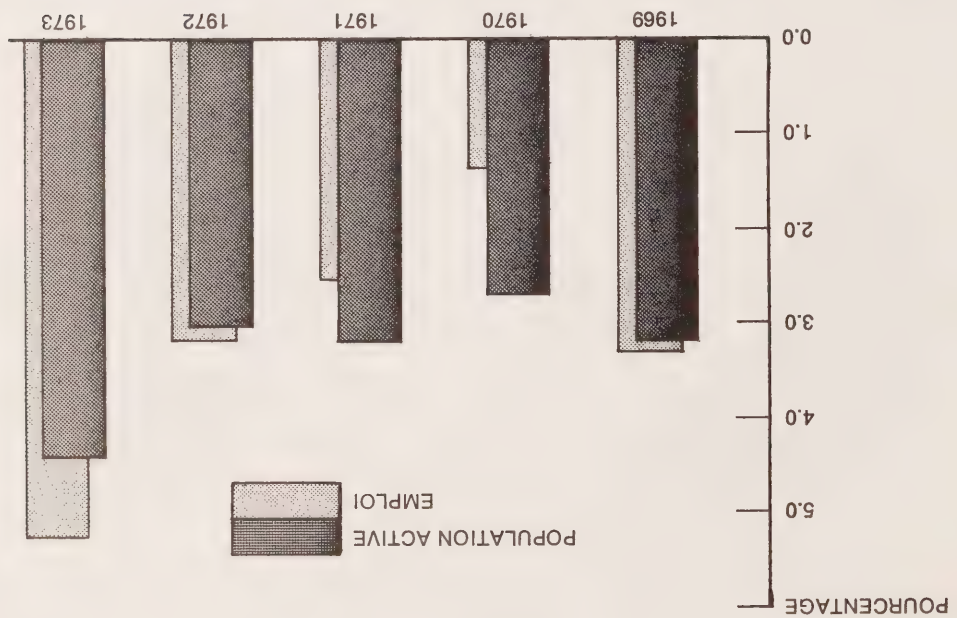
POURCENTAGE



Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada

TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI ET DE LA POPULATION ACTIVE,¹ CANADA, 1969 à 1973

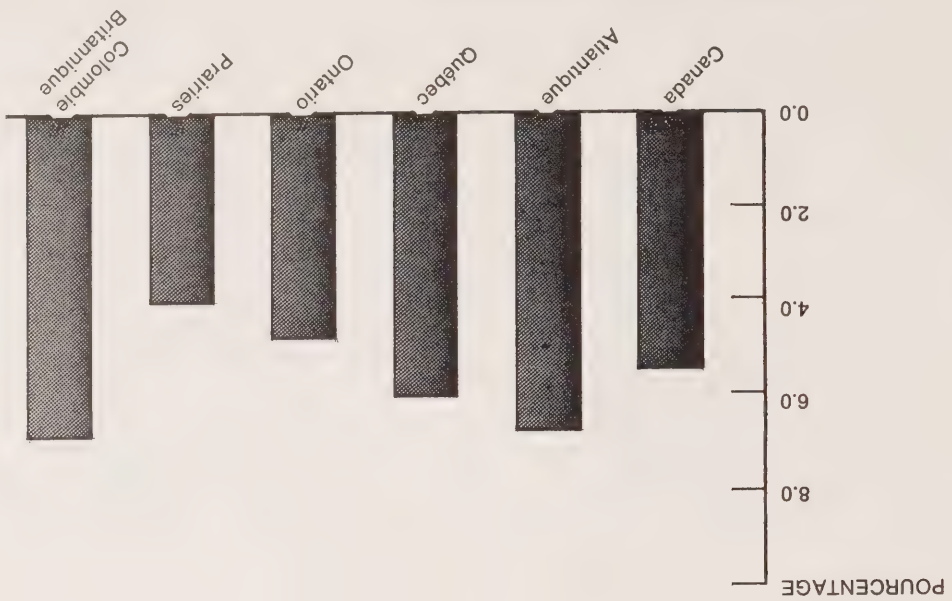
Graphique 1



¹ Augmentation procentuelle par rapport à l'année précédente
Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

Graphique 2

TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI,¹ CANADA ET RÉGIONS, 1973



¹ Augmentation procentuelle par rapport à l'année précédente
Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Statistique Canada.

APPENDICE - TABLEAU 1 STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES AU CANADA, 1969-1973

1969 1970 1971 1972 1973

Canada

Emploi (en milliers)	7,780	7,879	8,079	8,329	8,759
Taux d'augmenta- tion* (%)	3.2	1.3	2.5	3.1	5.2
Population active (en milliers)	8,162	8,374	8,631	8,891	9,279
Taux d'augmenta- tion* (%)	3.1	2.6	3.1	3.0	4.4
Chômage (en milliers)	382	495	552	562	520
Taux de chômage (%)	4.7	5.9	6.4	6.3	5.6
Taux d'activité (%)	55.8	55.8	56.1	56.5	57.5

Jeunes de 14 à 24 ans	1,914	1,924	1,992	2,095	2,268
Emploi (en milliers)	1,914	1,924	1,992	2,095	2,268
Taux d'augmenta- tion* (%)	4.3	0.5	3.5	5.2	8.3

Population active (en milliers)	2,080	2,147	2,248	2,359	2,518
Taux d'augmenta- tion* (%)	4.1	3.2	4.7	4.9	6.7
Chômage (en milliers)	165	224	256	263	251
Taux de chômage (%)	7.9	10.4	11.4	11.1	10.0
Taux d'activité (%)	50.1	49.9	50.7	51.9	54.1

Hommes 25 et plus	4,184	4,212	4,261	4,340	4,470
Emploi (en milliers)	4,184	4,212	4,261	4,340	4,470
Taux d'augmenta- tion* (%)	2.1	0.7	1.2	1.9	3.0

Population active (en milliers)	4,359	4,431	4,496	4,566	4,666
Taux d'augmenta- tion* (%)	1.8	1.7	1.5	1.6	2.2
Chômage (en milliers)	175	219	235	226	197
Taux de chômage (%)	4.0	4.9	5.2	4.9	4.2
Taux d'activité (%)	84.7	84.3	83.8	83.4	83.3

Femmes 25 et plus	1,682	1,744	1,826	1,894	2,021
Emploi (en milliers)	1,682	1,744	1,826	1,894	2,021
Taux d'augmenta- tion* (%)	4.9	3.7	4.7	3.7	6.7

Population active (en milliers)	1,724	1,796	1,887	1,966	2,094
Taux d'augmenta- tion* (%)	5.3	4.2	5.1	4.2	6.5
Chômage (en milliers)	42	62	72	73	73
Taux de chômage (%)	2.4	2.9	3.3	3.7	3.5
Taux d'activité (%)	32.3	32.9	33.7	34.3	35.7

* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.

APPENDICE - TABLEAU 2 STATISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MOYENNES ANNUELLES DANS LES RÉGIONS, 1969-1973

Régions	1969 1970 1971 1972 1973				
	1969	1970	1971	1972	1973
Atlantique	605	609	618	635	676
Emploi (en milliers)	605	609	618	635	676
Taux d'augmenta- tion* (%)	1.5	0.7	1.5	2.8	6.5
Population active (en milliers)	654	658	676	698	742
Taux d'augmenta- tion* (%)	1.7	0.6	2.7	3.3	6.3
Chômage (en milliers)	49	50	58	63	66
Taux de chômage (%)	7.5	7.6	8.6	9.0	8.9
Taux d'activité (%)	48.1	47.5	48.1	48.6	50.5
Québec	2,132	2,144	2,197	2,225	2,353
Emploi (en milliers)	2,132	2,144	2,197	2,225	2,353
Taux d'augmenta- tion* (%)	2.4	0.6	2.5	1.3	5.8
Population active (en milliers)	2,290	2,328	2,394	2,426	2,542
Taux d'augmenta- tion* (%)	2.8	1.7	2.8	1.3	4.8
Chômage (en milliers)	158	183	197	201	189
Taux de chômage (%)	6.9	7.9	8.2	8.3	7.4
Taux d'activité (%)	54.5	54.3	54.9	54.7	56.2
Ontario	2,936	2,996	3,079	3,218	3,366
Emploi (en milliers)	2,936	2,996	3,079	3,218	3,366
Taux d'augmenta- tion* (%)	3.7	2.0	2.8	4.5	4.6
Population active (en milliers)	3,032	3,130	3,249	3,381	3,509
Taux d'augmenta- tion* (%)	3.3	3.2	3.8	4.1	3.8
Chômage (en milliers)	95	134	170	162	142
Taux de chômage (%)	3.1	4.3	5.2	4.8	4.0
Taux d'activité (%)	58.0	58.0	58.3	59.1	59.7
Prairies	1,312	1,320	1,338	1,372	1,426
Emploi (en milliers)	1,312	1,320	1,338	1,372	1,426
Taux d'augmenta- tion* (%)	2.5	0.6	1.4	2.5	3.9
Population active (en milliers)	1,351	1,380	1,401	1,436	1,484
Taux d'augmenta- tion* (%)	2.5	2.1	1.5	2.5	3.3
Chômage (en milliers)	39	61	63	64	58
Taux de chômage (%)	2.9	4.4	4.5	4.5	3.9
Taux d'activité (%)	56.9	57.1	57.0	57.5	58.4
Colombie-Britannique	795	810	847	879	937
Emploi (en milliers)	795	810	847	879	937
Taux d'augmenta- tion* (%)	6.0	1.9	4.6	3.8	6.6
Population active (en milliers)	836	878	911	950	1,002
Taux d'augmenta- tion* (%)	4.9	5.0	3.8	4.3	5.5
Chômage (en milliers)	42	67	64	72	65
Taux de chômage (%)	5.0	7.6	7.0	7.6	6.5
Taux d'activité (%)	56.7	57.3	57.2	57.5	58.4

* La variation du pourcentage est calculée par rapport aux chiffres de l'année précédente.

hausse du taux de l'emploi était de 6.6% par rapport à 1972. L'accroissement de 5.8% de l'emploi au Québec se situait également au-dessus de l'accroissement moyen annuel de l'emploi qui était de 5.2% pour l'ensemble du Canada. Les régions de l'Ontario et des Prairies enregistraient pour leur part un accroissement moyen respectif du taux d'emploi de 4.6% et de 3.9%.

La croissance rapide de l'emploi était accompagnée d'une augmentation marquée des taux d'activité. En 1973, le taux d'activité, par rapport à 1972, est passé de 48.6 à 50.5% dans la Région de l'Atlantique, de 54.7 à 56.2% au Québec, de 59.1 à 59.7% en Ontario, de 57.5 à 58.4% dans la Région des Prairies et de 57.5 à 58.4% en Colombie-Britannique. Par conséquent, l'accroissement rapide de la population active a été réparti dans toutes les Régions du Canada, comme l'illustre le Tableau 10. Etant donné que, dans toutes les Régions, l'accroissement de l'emploi dépassait l'accroissement de la population active, le taux de chômage marquait un déclin dans toutes les Régions.

Les Tableaux 1 et 2 de l'Appendice donnent les chiffres de la population active de 1969 à 1973, pour le Canada et les Régions.

ACCROISSEMENT DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

En 1973, la situation particulièrement forte de l'emploi dans l'industrie manufacturière est une des caractéristiques remarquables de l'emploi dans le secteur industriel. Ce groupe marquait un accroissement de 11,000 travailleurs par rapport à 1972, ce qui représentait plus de 25% de l'emploi total

supplémentaire enregistré par rapport à l'année précédente, lequel était de 430,000 travailleurs. C'est dans le secteur du bâtiment que le taux d'accroissement de l'emploi était le plus élevé, avec 48,000 travailleurs, de plus, soit une hausse de 9.6%. Enfin dans le secteur des services, on notait un accroissement important de l'emploi par rapport à l'année précédente, soit un accroissement de 90,000 travailleurs, de même que dans le commerce (88,000). Par contre, l'agriculture, où le déclin à long terme se poursuit, était le seul secteur important à marquer un déclin par rapport à 1972 (V. Tableau 11).

TABLEAU 11.
ACCROISSEMENT ANNUEL DE L'EMPLOI
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ,
CANADA, 1973

Modification de l'emploi* 1973	1972	1973	(en milliers)	(en milliers) %
Agriculture	481	467	-14	-2.9
Autre secteur primaire	217	228	11	5.1
Industrie manufacturière	1,857	1,968	111	6.0
Bâtiment et travaux publics	501	549	48	9.6
Transport, communications et autres services publics	730	773	43	5.9
Commerce	1,410	1,498	88	6.2
Finances	385	410	25	6.5
Services	2,194	2,284	90	4.1
Administration publique	553	582	29	5.2
Total (moins l'agriculture)	7,848	8,292	444	5.7
Total	8,329	8,759	430	5.2

* Les variations absolues et les variations en pourcentage sont calculées par rapport aux chiffres de l'année précédente.

Une personne ou plus de la cellule familiale en emploi	Une personne Deux ou plus	Cellules en	familiales emploi	Total emploi
Nombre de	personnes	en	en	en
Une	personne	en	en	en
Trois	Deux ou plus	en	en	en

		(en milliers)		Pourcentage du total	
1973*	421	132	289	178	72
1972*	456	160	297	186	75
1971*	461	165	295	180	76
1973	100.0	31.4	68.6	42.3	17.1
1972	100.0	35.0	65.0	40.7	16.4
1971	100.0	35.9	64.3	39.2	16.6
					8.3

EVOLUTION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET
DE LA POPULATION ACTIVE DANS LES RÉGIONS

DES PERSONNES EN CHÔMAGE

La gravité du chômage peut être étudiée de manière plus précise grâce à l'examen des circonstances entourant les cellules familiales et du nombre de personnes employées et de personnes en chômage au sein de celles-ci. En 1973, 31,4% des cellules familiales touchées par le chômage n'avaient pas un seul de leurs membres en emploi, alors qu'en 1972 ce pourcentage était de 35,0%. Les cellules familiales touchées par le chômage, mais ayant au moins une personne de la famille en emploi, représentaient 42,3% du total, en 1973, contre 40,7%, en 1972. Les cellules familiales touchées par le chômage, mais ayant deux personnes en emploi, constituaient 17,1%, en 1973 contre 16,4%, en 1972; enfin, les cellules familiales touchées par le chômage, mais comptant 3 personnes ou plus en emploi, représentaient 9,3% du total, en 1973, contre 7,9%, en 1972. Le Tableau 9 indique que l'incidence relative du chômage en 1973 s'est déplacée; elle est passée des unités familiales comportant uniquement des chômeurs aux cellules familiales comptant une personne ou plus en emploi.

Comme le montre le tableau 10, on constate, dans toutes les régions du Canada, une forte hausse du taux de l'emploi au cours de 1973. Le taux élevé de la région de l'Atlantique notamment, qui est souvent tenue pour un secteur où l'accroissement est lent, est une caractéristique notable de cette année. Dans cette région, la hausse de l'emploi de 6,5% n'a été dépassée qu'en Colombie-Britannique où la

Emploi	Accroissement	Population	Accroissement de la
1972	1973 de l'emploi*	active	population active* 1973

Total, Canada	8,329	8,759	430	5.2	8,891	9,279	338	4.4
Atlantique	635	676	41	6.5	698	742	44	6.3
Québec	2,225	2,353	128	5.8	2,426	2,542	116	4.8
Ontario	3,218	3,366	148	4.6	3,381	3,509	128	3.8
Prairies	1,372	1,426	54	3.9	1,436	1,484	48	3.3
Colombie-Britannique	879	937	58	6.6	950	1,002	52	5.5

Les variations absolues et les variations en pourcentage sont calculées par rapport aux chiffres de l'année précédente.

TABLEAU 5.
NIVEAUX DE CHÔMAGE ET RÉPARTITION
PAR GROUPE DÉMOGRAPHIQUE,
CANADA, 1969-1973

	1969	1970	1971	1972	1973
Nombre total de chômeurs (en milliers)	382	495	552	562	520
Jeunes de 14 à 24 ans	165	224	256	263	251
Hommes 25 ans et plus	174	219	235	226	197
Femmes 25 ans et plus	42	52	62	72	73
Pourcentage du total					
Jeunes de 14 à 24 ans	43,2	45,3	46,3	46,9	48,2
Hommes 25 ans et plus	45,8	44,2	42,5	40,3	37,8
Femmes 25 ans et plus	11,0	10,5	11,2	12,8	14,0

TABLEAU 6.
NIVEAUX DE CHÔMAGE ET
TAUX DE CHÔMAGE PAR SEXE,
CANADA, 1969-1973

	1969	1970	1971	1972	1973
Chômeurs (en milliers)	382	495	552	562	520
Hommes	288	374	408	405	360
Femmes	94	121	144	157	160
Taux de chômage (%)					
Hommes	5,2	6,6	7,0	6,8	5,9
Femmes	3,6	4,5	5,1	5,3	5,1
Pourcentage du total des chômeurs					
Hommes	75,4	75,6	73,9	72,1	69,2
Femmes	24,6	24,4	26,1	27,9	30,8

Proportionnellement au total du chômage, le pourcentage des femmes en chômage s'est accru et est passé de 27,9 pour cent, en 1972, à 30,8 pour cent, en 1973. Par contre, le pourcentage des hommes en chômage a baissé et est passé de 72,1 pour cent, en 1972, à 69,2 pour cent, en 1973. Le Tableau 6 indique les glissements constants enregistrés au cours des cinq dernières années.

Bien que le taux de chômage chez les femmes soit demeuré régulièrement au-dessous de celui des hommes, on peut constater, cependant, une diminution de cet écart.

LE CHÔMAGE, COMPTE TENU DE SA DURÉE

On mesure parfois la gravité du chômage à sa durée. Le nombre de chômeurs en longue période de chômage (plus de 6 mois) était en moyenne de 101,000 en 1972, et est descendu à 81,000 en 1973. On notait, dans toutes les autres catégories, de légères baisses de la durée de chômage, comme l'indique le Tableau 7.

TABLEAU 7.
LE CHÔMAGE ET SA DURÉE,
CANADA, 1971-1973

Mis à pied provisoire-	Moins total de (jusqu'à d'un	1 à 3 mois	4 à 6 mois	Plus de 6 mois
---------------------------	---------------------------------	---------------	---------------	-------------------

	1973	1972	1971	(Pourcentage par rapport au total)			
1973	520	28	125	183	103	81	
1972	562	30	126	196	109	101	
1971	552	30	116	188	106	113	
1973	100,0	5,4	24,0	35,2	19,8	15,6	
1972	100,0	5,3	22,4	34,9	19,4	18,0	
1971	100,0	5,4	21,0	34,0	19,2	20,4	

Le pourcentage des personnes en chômage pendant plus de 6 mois a diminué; alors qu'il était de 18,0% en 1972, il est descendu à 15,6 en 1973. Tant par le nombre réel de chômeurs que par la proportion par rapport à l'ensemble du chômage, la situation du chômage chronique s'est donc considérablement améliorée au cours des 2 dernières années.

LE CHÔMAGE, COMPTE TENU DE LA SITUATION FAMILIALE

Un autre moyen utile d'évaluer la gravité du chômage est d'examiner quelles sont les conditions familiales qui prévalent parmi les personnes en chômage. En 1973, 32,8% des personnes en chômage étaient chefs d'une cellule familiale, alors qu'en 1972, cette proportion était de 35,4%. Les fils et filles célibataires

TABLEAU 8.
PERSONNES EN CHÔMAGE,
COMPTE TENU DE LA SITUATION FAMILIALE,
CANADA, 1971-1973

Membres de cellules familiales	Fils et N'appartenant pas à	Chet filles	Total	des	de céliba- Autres la cellule	chômeurs Total cellule taires parents familiale
--------------------------------	-----------------------------	-------------	-------	-----	------------------------------	---

	1973*	1972*	1971*	Pourcentage du total			
1973*	537	469	176	192	100	68	
1972*	571	510	202	215	93	61	
1971*	572	516	212	213	91	56	
1973	100,0	87,5	32,8	35,8	18,7	12,7	
1972	100,0	89,3	35,4	37,7	16,3	10,7	
1971	100,0	90,2	37,1	37,2	15,9	9,8	

* Les moyennes annuelles sont calculées d'après la moyenne des estimations faites pour les mois de janvier, avril, juillet et octobre.

à avoir des taux de chômage relativement élevés, il est probable que l'augmentation du nombre de jeunes au sein de la population active est l'une des causes de la hausse de l'ensemble du taux de chômage. Ces hypothèses exigent de nombreux travaux de recherche, mais les tendances récentes des groupes de la population active, sélectionnés par âge et par sexe, ont pu cependant être consignées au Tableau 3.

TABLEAU 3.
PROPORTION, DANS LA POPULATION ACTIVE,
DE GROUPES CHOISIS PAR ÂGE ET PAR SEXE,
CANADA, 1969-1973

Personnes de 14 et 24 ans	Pourcentage par rapport à la totalité de la population active				
	1969	1970	1971	1972	1973
Femmes (totalité)	31.9	32.1	32.8	33.2	34.0
Hommes (totalité)	68.1	67.9	67.2	66.8	66.0

Le taux d'activité annuel, pour les hommes de 25 ans et plus, est descendu légèrement et, alors qu'il était de 83.4 pour cent en 1972, il est tombé, en 1973, à 83.3, ce qui correspond à une légère tendance à la baisse enregistrée récemment dans ce groupe. Le taux d'activité chez les jeunes de 14 à 24 ans passait de 51.9 pour cent, en 1972, à 54.1 pour cent, en 1973, indiquant ainsi une réaction positive bien marquée au mouvement rapide de la croissance économique. Chez les femmes de 25 ans et plus, le taux d'activité, qui était de 34.3 pour cent en 1972, passait à 35.7 pour cent en 1973. Par conséquent, l'accroissement du taux d'activité chez les jeunes et chez les femmes de 25 ans et plus, a largement compensé la baisse du taux d'activité des hommes de 25 ans et plus. Le taux d'activité d'ensemble, qui était de 56.5 pour cent en 1972, s'est donc accru et passait à 57.5 pour cent en 1973. Les changements des taux d'activité, combinés aux changements de la population en âge de travailler, ont déterminé l'accroissement de la population active. Le taux d'ensemble de l'accroissement de la population active et les taux des divers groupes démographiques se trouvent consignés au Tableau 4.

Un des traits saillants remarquables dans la récente évolution démographique du Canada est le fléchissement du taux de croissance parmi les jeunes gens et le glissement du gros de la population dans la cohorte des 25-34 ans. En effet, en 1973, le taux de croissance démographique le plus élevé par

2 Il faut faire une distinction entre la réaction à court terme aux fluctuations cycliques de l'activité économique et la tendance à plus long terme des taux d'activité. Les changements sociaux, l'urbanisation et l'expansion du secteur des services, par exemple, ont contribué à établir une tendance sous-jacente à l'accroissement du taux d'activité des femmes, indépendante des fluctuations cycliques.

TABLEAU 4.
ACCROISSEMENT* DE LA POPULATION ACTIVE
PAR GROUPE DÉMOGRAPHIQUE,
CANADA, 1969-1973

Total	1969					1972	1973
	1969	1970	1971	1972	1973		
Personnes de 14 à 24 ans	4.1	3.2	4.7	4.9	6.7		
Hommes 25 ans et plus	1.8	1.7	1.5	1.6	2.2		
Femmes 25 ans et plus	5.3	4.2	5.1	4.2	6.5		

* Les variations de pourcentage sont établies par rapport aux chiffres de l'année précédente.

rapport à 1972 (soit 4.9 pour cent) était enregistré dans le groupe des 25-34 ans. Ainsi, malgré la légère baisse du taux d'activité des hommes de 25 ans et plus, on constate une accélération remarquable de l'accroissement du nombre de ceux-ci dans la population active en 1973. Mais le nombre de plus en plus élevé de jeunes gens et de femmes de 25 ans et plus venant se joindre, en 1973, à la population active, est attribuable à la nette augmentation du taux d'activité de ces deux dernières catégories.

Parmi les jeunes gens, un grand nombre doivent choisir entre poursuivre leur éducation et prendre un emploi. Parmi les femmes de 25 ans et plus, bon nombre ont à choisir entre rester au foyer et travailler pour augmenter le revenu familial. Lorsque les conditions d'emploi s'améliorent rapidement, elles sont incitées à se joindre à la population active. En conséquence, le taux d'activité tend à augmenter et entraîne une accélération de la croissance du nombre de travailleuses au sein de la population active⁽²⁾. L'évolution des trois dernières années vient de le confirmer.

**LE CHÔMAGE PAR GROUPE DÉMOGRAPHIQUE
ET PAR SEXE**

La proportion de jeunes gens de 14 à 24 ans qui sont en chômage par rapport au total des chômeurs, est passée de 46.9 pour cent en 1972 à 48.2 pour cent en 1973. Celle des femmes de 25 ans et plus s'est accrue également et est passée de 12.8 pour cent en 1972 à 14.0 pour cent en 1973. La proportion des hommes de 25 ans et plus a diminué, et est passée de 40.3 pour cent, en 1972, à 37.8 pour cent, en 1973. Le Tableau 5 illustre les changements survenus à cet égard au cours des cinq dernières années.

TABLEAU 2.
TAUX DE CHÔMAGE, ET TAUX DE CROISSANCE

DU PRODUIT NATIONAL BRUT RÉEL,
NIVEAU DE L'EMPLOI ET POPULATION ACTIVE,

CANADA 1969-1973

	1969	1970	1971	1972	1973
Produit national brut* (%)	5.3	2.6	5.8	5.8	6.8
Emploi* (%)	3.2	1.3	2.5	3.1	5.2
Population active* (%)	3.1	2.6	3.1	3.0	4.4
Taux de chômage (%)	4.7	5.9	6.4	6.3	5.6

* La variation du pourcentage est donnée par rapport au taux de l'année précédente.

Le niveau exceptionnellement élevé de la croissance économique en 1973 suivait une croissance

économique déjà forte en 1971 et en 1972. Il en résulte donc un accroissement particulièrement sensible du niveau de l'emploi, en 1973. L'augmentation totale de 430,000 emplois en 1973 représentait un accroissement de 5.2 pour cent par rapport à 1972. Ce taux d'accroissement de l'emploi était sensiblement plus élevé que ceux des années précédentes, où ils étaient respectivement de 4.2 et de 4.1 en 1966 et en 1956.

L'augmentation rapide du niveau de l'emploi en 1973 s'accompagnait du taux record d'augmentation de la population active, soit 388,000 ou 4.4 pour cent par rapport à 1972. Ce taux était bien plus élevé que le record précédent enregistré en 1966 qui était de 3.9 pour cent.

L'accroissement du niveau de l'emploi ayant dépassé celui de la population active en 1973, il s'ensuivit un déclin appréciable du taux moyen de chômage. Alors qu'il était relativement élevé en 1972 (6.3%), il est descendu, en 1973, à 5.6 pour cent. Mais, bien qu'en régression, le chômage demeurait cependant élevé, et l'on comptait encore 520,000 chômeurs, soit 5.6 pour cent de la population active. Cette situation peut être attribuable à plusieurs facteurs: changements importants dans la structure démographique de la population active, modifications des compétences requises et sélection plus serrée de la part des personnes à la recherche d'un emploi. Le pourcentage de représentation des jeunes (c'est-à-dire des personnes âgées de 14 à 24 ans) au sein de la population active est passé de 21.9 pour cent en 1960 à 27.1 pour cent en 1973. Etant donné que ce secteur de la population active tend

RÉSUMÉ

En 1973, le Produit national brut réel, le niveau de l'emploi et la population active ont connu une très forte hausse par rapport à 1972. Un accroissement beaucoup plus rapide de l'emploi que de la population active a entraîné une baisse sensible du taux moyen de chômage. La hausse de l'emploi et de la population active et, par voie de conséquence, les réductions du taux moyen de chômage, ont profité à toutes les régions du pays et aux principaux groupes démographiques, comme on peut le voir d'après le Tableau 1.

TABLEAU 1.
RENDEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL,
AU CANADA ET DANS LES RÉGIONS EN 1973.

Canada, total	Jeunes de 14 à 24 ans	Hommes 25 ans et plus	Femmes 25 ans et plus	Régions Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Colombie-Britannique	Accroissement de* la population Taux moyen		
									l'emploi (en milliers)	%	(en milliers)
430	173	130	127	41	128	148	54	58	52	6.6	5.5
5.2	8.3	3.0	6.7	6.5	5.8	4.6	3.9	6.6	52	6.5	5.5
388	159	100	128	44	116	128	48	52			
4.4	6.7	2.2	6.5	6.3	4.8	3.8	3.3	5.5			
5.6	10.0	4.2	3.5	8.9	7.4	4.0	3.9	6.5			
6.3	11.1	4.9	3.7	9.0	8.3	4.8	4.5	7.6			

* Les variations absolues et les variations en pourcentage sont données par rapport aux chiffres de l'année précédente.

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

Le Tableau 2 présente le rendement du marché du travail en 1973 par rapport à l'évolution des dernières années. Le produit national brut réel s'est accru en 1973 d'environ 6.8 par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'un taux de croissance sensiblement plus élevé que la moyenne annuelle de 5 à 5½ pour cent que le Canada peut espérer atteindre à long terme.

1 Tous les chiffres sur la population active figurant dans cet article sont tirés de l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada. NOTE: Cet article a été rédigé par la Direction des prévisions et de l'analyse économique.

le 15 août et le 15 octobre 1973, et 40,132 autres requérants au Canada ont fait une demande de statut d'immigrant reçu avant que ce droit ne soit révoqué le 3 novembre 1972, ou ont vu leur demande étudiée au Canada à titre de cas exceptionnel. Puisque près de 50,000 personnes se sont inscrites pendant que la Programme de rectification du statut d'immigration était en vigueur et que 15,339 d'entre elles ont été reçues au cours de 1973, le nombre des autres immigrants reçus figurera dans les chiffres de 1974.

La Grande-Bretagne, qui avait depuis deux ans cédé sa place aux États-Unis comme principal pays d'émigration, l'a reprise en fournissant 26,973 immigrants, soit une augmentation de 8,776 par rapport au chiffre de 1972. Les États-Unis sont venus en second lieu avec 25,242 immigrants, soit une augmentation de 2,624 par rapport au total de 1972. Parmi les autres principaux pays sources d'immigrants en 1973, mentionnons Hong Kong qui en a fourni 14,662; le Portugal, 13,483; la Jamaïque, 9,363; et l'Inde, 9,203.

Environ 92,228 immigrants, soit la moitié du chiffre total, ont manifesté le désir de se joindre à la population active. De ce nombre, 13,451 s'orientaient vers le travail de bureau; 13,427 vers les professions se rattachant à la fabrication, au montage et aux réparations; 10,277 vers les professions de service; 7,358 vers les sciences naturelles, le génie et les mathématiques; 7,053 vers les professions se rattachant au bâtiment et aux travaux publics et 3,483 vers l'enseignement. Parmi les immigrants qui n'avaient pas l'intention d'entrer sur le marché du travail, mentionnons certaines épouses d'immigrants (27,530); des enfants (44,149); des étudiants (11,235); des fiancé(e)s (1,051); et diverses autres personnes (8,007).

L'Ontario s'est de nouveau classée première parmi les provinces d'accueil avec 103,187 immigrants, soit 56 p. cent du total des immigrants. La Colombie-Britannique vient au deuxième rang avec 27,949 immigrants et le Québec, au troisième avec 26,871 immigrants.

arrêtées pour que les critères de sélection répondent mieux à la demande de main-d'œuvre au Canada. Quant à l'adoption d'autres mesures de contrôle, le Ministre a affirmé qu'il avait l'intention de proposer, au cours de l'actuelle session du Parlement, une modification à la Loi aux termes de laquelle les personnes qui auraient déjà fait l'objet d'une ordonnance d'expulsion commettraient une infraction criminelle si elles venaient au Canada sans avoir obtenu l'autorisation du Ministre prévue par la loi. Cette mesure viserait principalement à décourager les éléments criminels des autres pays de venir poursuivre leurs activités au Canada.

M. Andras a brièvement rappelé deux programmes spéciaux d'immigration, soit le mouvement des Asiatiques d'Ouganda et le Programme spécial destiné aux Chiliens. Dans l'ensemble, les expulsés d'Ouganda se sont établis avec succès au Canada et se sont bien assimilés aux diverses collectivités. La grande majorité des chefs de famille et des célibataires ont trouvé de l'emploi. En ce qui concerne le Programme spécial mis au point à l'intention des Chiliens à la suite du coup d'État militaire survenu au Chili le 11 septembre 1973, le Ministre a affirmé que les cas les plus urgents avaient été réglés et que la plupart des autres demandes d'admission étaient maintenant examinées de la façon habituelle. Au 14 mai 1974, 1,830 personnes avaient obtenu l'autorisation d'entrer au Canada et 768 d'entre elles étaient déjà arrivées. En 1974-1975, la Division de la recherche et de planification stratégique devrait faire connaître les résultats des travaux suivants: enquêtes statistiques nationales sur l'éthique du travail et sur la satisfaction que procure ce travail; publication de *Carrières Canada* et de *Carrières Provinces*, qui représente un premier essai axé sur le conseil professionnel et l'orientation; évaluation préliminaire des nouveaux programmes destinés aux personnes défavorisées; publication de l'*Etude longitudinale* sur l'adaptation des immigrants; et publication des premiers résultats du Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes qui fournira une projection septennale de la demande par profession.

MAIN-D'OEUVRE MÉDICALE

Lors de la Conférence fédérale-provinciale des ministres de la Santé, qui a eu lieu à Ottawa les 13 et 14 février 1974, les ministres ont étudié les tendances récentes de la répartition géographique des médecins, l'éventail des spécialisations, de même que les sources nationales et étrangères de main-d'œuvre médicale. Ils ont admis que le Canada était peut-être à la veille de disposer d'un surplus de médecins, phénomène que connaissent

d'ailleurs en ce moment certaines provinces. Au 31 décembre 1972, le rapport médecin/population était de 1 à 633, ce qui est déjà relativement élevé par rapport aux statistiques étrangères. Pour la première fois au Canada, il semble que les universités canadiennes formeront bientôt suffisamment de médecins pour maintenir le rapport médecin/population actuel ou même l'améliorer et ce, en tenant compte du taux actuel de retrait (décès, maladie, retraite, etc.) et en excluant les possibilités de recours à l'immigration. Il y eut consensus en faveur de l'adoption d'une politique de collaboration fédérale-provinciale visant les objectifs suivants: tout d'abord, atteindre un meilleur équilibre entre les besoins en médecins de tous genres, compte tenu de l'effectif paramédical et des ressources qu'offrent les facultés de médecine du Canada et l'immigration; en second lieu, accorder une plus haute priorité aux étudiants canadiens qui souhaitent embrasser cette profession de même qu'aux diplômés canadiens qui entendent exercer leur profession au pays; enfin, en troisième lieu, contribuer à une meilleure répartition des services de médecins, notamment en milieu rural, de même qu'à assurer la disponibilité de médecins spécialistes en fonction des besoins de la collectivité. Les ministres ont indiqué leur intention de voir à ce que des mesures bien coordonnées soient prises afin de réaliser ces objectifs, compte tenu des conditions particulières à chaque province. Entre autres dispositions qu'il conviendrait d'envisager, figurent des systèmes de quota de médecins par région, le recrutement approprié des étudiants de facultés et des restrictions de l'immigration. Les ministres se proposent de discuter de cette question avec tous les organismes appropriés, notamment les collèges, les facultés de médecine de même que les organismes professionnels intéressés.

IMMIGRATION 1973

En 1973, le nombre d'immigrants venus au Canada a atteint 184,200 soit une augmentation de 62,194 ou 51 p. cent par rapport au chiffre de 1972, qui était de 122,006 immigrants. De ce nombre, 117,733 sont effectivement arrivés au Canada pendant l'année et les autres, soit 66,467 immigrants, étaient en permanence. De ce dernier nombre, 10,996 personnes ont été reçues par suite des mesures administratives spéciales appliquées en juin 1972 afin de réduire l'arrière des appels; 15,339 autres ont été inscrites dans le cadre du Programme spécial de rectification du statut d'immigration entre

satisfait des résultats de deux programmes relativement nouveaux, c'est-à-dire le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre Canada et le Programme d'aide à la création locale d'emplois. En 1973-1974, 86 réalisations du Programme d'extension ont procuré, dans l'ensemble du Canada, 350 emplois, pour un coût total de 21 millions de dollars. Presque toutes les personnes qui ont travaillé à ces réalisations étaient membres de groupes visés particuliers comme les autochtones, les femmes, les pauvres des régions urbaines, les jeunes, les détenus et les ex-détenus ainsi que les handicapés physiques ou mentaux. Le Programme d'aide à la création locale d'emplois diffère du Programme d'extension en ce qu'il s'adresse principalement aux personnes que l'on qualifie de désavantagées et qui resteraient probablement en chômage même si le marché du travail connaissait une activité normale. Les 130 réalisations qui font partie de ce Programme ont donné des résultats intéressants en 1973-1974.

Sur le plan de la réforme fédérale-provinciale du système de sécurité sociale, l'une des principales stratégies possibles consiste à assurer la création de débouchés qui permettront aux gens de vivre d'un revenu provenant de leur travail plutôt que de l'assistance sociale. M. Andras a souligné que le Ministère s'était chargé de la mise au point de cette stratégie en collaboration avec les ministères fédéraux concernés et les provinces, lorsque le gouvernement a entrepris la réforme de la sécurité sociale, en avril 1973. Un des éléments clés de cette stratégie d'emploi est l'élaboration d'une politique d'emploi communautaire à l'intention des Canadiens qui ont éprouvé des difficultés chroniques à trouver et à conserver un emploi régulier. Les discussions avec les provinces en sont arrivées à un point où on a projeté de mettre à l'essai dans les régions certains des principes d'élaboration d'une politique d'emploi communautaire.

Le Programme des initiatives locales de 1973-1974, qui a été financé par le budget supplémentaire du Ministère, a permis d'appuyer 3,400 projets qui ont créé 30,000 emplois avec un engagement financier du gouvernement fédéral de 72 millions. Pour achever la réalisation de ces projet en 1974-1975, il faudra environ 19 millions.

En qualité de Ministre chargé de la coordination générale du Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants en 1974, M. Andras a signalé certains détails du Programme au Comité. Il a tout d'abord mentionné que le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration se proposait de mettre en service 250 Centres de Main-d'œuvre du Canada pour étudiants, c'est-à-dire 58 de plus qu'en 1973, et qu'un nouveau service de placement temporaire et occasionnel devait être créé

en 1974 pour les jeunes en voyage qui demeurent dans les auberges parrainées par le Secréariat d'Etat. Le Ministre a également signalé que Perspectives Jeunesse allait offrir 24,000 emplois cette année, surtout dans les secteurs où l'entreprise privée a de la difficulté à satisfaire la demande d'emplois d'été.

Selon le Ministre, l'évolution du programme d'immigration, au cours des dix-huit derniers mois, s'est traduite en grande partie par la reprise en mains du programme, par le réexamen complet du rôle que l'immigration joue au sein de notre société et par l'adoption de certaines mesures provisoires visant à rendre la législation actuelle plus efficace. Les mesures immédiates prises en vue de mieux diriger le programme d'immigration en vigueur, ont inclus:

- la révocation du droit qu'avaient les visiteurs de solliciter le statut d'immigrant reçu;
- de nouvelles dispositions réglementaires exigeant l'inscription de tout non-immigrant qui sollicite l'entrée pour plus de trois mois;
- l'adoption des dispositions du Règlement relatives aux visas d'emplois;
- les restrictions apportées au droit d'appel; l'extension de la Commission d'appel de l'immigration;
- le Programme de rectification de statut qui a duré soixante jours; et,
- concurremment avec ce programme, la révision administrative des cas faisant partie de l'arrière des enquêtes spéciales et de celui des appels.

Le Ministre a jugé souhaitable de continuer à adapter le système actuel chaque fois que le besoin s'en fait sentir, en attendant que la révision de la politique canadienne d'immigration soit terminée. En raison de l'abrogation des dispositions du Règlement autorisant les visiteurs à présenter une demande de statut d'immigrant durant leur séjour au Canada, le Ministère a dû renforcer les moyens qui lui permettent d'étudier les demandes de requérants à l'étranger. Depuis décembre 1972, 16 nouveaux bureaux ont été ouverts aux Etats-Unis, en Europe, en Asie, en Afrique et aux Antilles et l'on prévoit, pour 1974-1975, en ouvrir deux autres en Amérique latine. Les modifications apportées au Règlement sur l'immigration annoncées le 22 février 1974 ont constitué une autre mesure d'importance. Elles visaient essentiellement deux buts: relier plus étroitement la sélection des immigrants à la demande par profession au Canada, et apporter certains changements quant aux catégories admissibles. Toutefois, les mécanismes en place ne tenaient pas suffisamment compte des pénuries ni des excédents de main-d'œuvre au Canada. On acceptait donc des immigrants dont les compétences professionnelles n'étaient pas en demande. Des mesures ont été

Dans sa déclaration au Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration, le 26 mars 1974, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, M. Robert Andras, a exposé les objectifs et les plans du Ministère pour l'année 1974-1975.

M. Andras a informé les membres du Comité de l'établissement des plans de restructuration des Centres de Main-d'oeuvre du Canada et leur a signalé que des Centres d'information sur l'emploi allaient être mis sur pied dans les 400 C.M.C. au cours de la prochaine année et que la conversion était terminée ou en bonne voie dans près de la moitié de ces Centres. Les Centres d'information sur l'emploi offrent un système de libre-service en vue de la présentation des candidats aux employeurs. Le Ministère a mentionné que les clients, tant travailleurs et qu'employeurs, étaient satisfaits de la nouvelle formule et que le personnel des C.M.C. semblait très favorable à ce nouveau système. Au cours de 1973, les C.M.C. ont placé 1,089,213 travailleurs dans des postes à plein temps, ce qui représente une augmentation de 9,1 p. 100 par rapport à l'année précédente. Le Ministère a également annoncé le lancement d'un campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement dans sept régions métropolitaines importantes du Canada. Les C.M.C. et la Commission d'assurance-chômage ont pris des dispositions communes en vue de doter ces sept régions de moyens supplémentaires.

L'agriculture est un des secteurs de l'économie qui a éprouvé des difficultés particulières à trouver et à conserver de la main-d'oeuvre. En 1974, on se propose de poursuivre le Programme des travailleurs saisonniers des Antilles qui permet aux travailleurs des Antilles d'émigrer au Canada pour une durée établie en vue d'y exercer des emplois agricoles qui leur sont réservés. En 1973, 3,048 travailleurs ont participé à ce programme et on s'attend que le chiffre total pour 1974 augmentera quelque peu. Le 31 janvier dernier, le Ministère avait annoncé la mise en oeuvre du Programme d'aide à la main-d'oeuvre agricole qui comporte deux éléments: Agriculture Jeunesse et le Service de main-d'oeuvre agricole du Canada. Le programme Agriculture Jeunesse sera exploité par les provinces dans le cadre des accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre agricole qui prévoient le partage des frais. Le Service de main-d'oeuvre agricole du Canada sera essentiellement un organisme à but non lucratif d'aide temporaire, qui fonctionnera de façon autonome en collaboration avec les secteurs privé et public. Le Service sera

complète par les nouvelles Commissions locales de la main-d'oeuvre agricole. Ces Commissions, formées de représentants des entreprises, des exploitations agricoles locales ainsi que des gouvernements fédéral et provinciaux, feront des recommandations au ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration en ce qui a trait aux taux de salaire, aux conditions de travail, aux critères de logement et aux besoins en main-d'oeuvre agricole. En ce qui a trait au Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, le Ministère s'est fixé comme objectif, pour 1974-1975, de faire le meilleur usage possible des moyens financiers disponibles en orientant davantage les programmes de formation vers la réduction des pénuries courantes et prévues de main-d'oeuvre, et de limiter ainsi les engorgements sur le marché du travail. L'évolution récente a démontré que les frais augmentent à un rythme beaucoup plus rapide qu'on le croyait lorsque, au moment de la demande de fonds, on avait prévu un taux de croissance de 7 p. 100; cette situation pourrait entraîner une réduction de la formation. En 1974-1975, les besoins en matière d'achats de cours se sont élevés à environ 189,5 millions de dollars, les allocations de formation à 185 millions, la formation en cours d'emploi à 20 millions, les allocations de voyage de stagiaire et de trajets quotidiens à 2,8 millions de dollars.

Les révisions qui ont été apportées au Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre, en 1973, et qui visaient à élever le barème de l'aide offerte dans le cadre des subventions de prospection et des allocations de propriétaire de maison, ont permis d'augmenter le taux des succès des déplacements des travailleurs et de leurs familles. Il est établi que, dans le cadre du programme des subventions de prospection, un travailleur sur deux réussit à trouver un emploi dès le premier voyage de prospection. Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles allocations de propriétaire de maison, le nombre de travailleurs pouvant acheter une maison dans la localité où ils ont déménagé a augmenté d'environ 18 p. 100. Le crédit accordé à l'égard du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre en 1974-1975 s'élevait à 9,2 millions de dollars.

Les programmes spéciaux ont été mis en oeuvre en 1973-1974 pour répondre aux besoins des clients travailleurs qui éprouvaient des difficultés à obtenir ou à garder un emploi. M. Andras a signalé au Comité que 110 Conseillers spéciaux travaillaient maintenant à plein temps, un peu partout au Canada, pour aider les travailleurs qui ont des besoins spéciaux. Ces Conseillers concourent en outre à l'établissement de relations de travail plus étroites avec les différentes agences de leur collectivité qui s'adressent à la même catégorie de clients. Le Ministère s'est dit

Table des matières

Page	
1	Revue des faits saillants dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration
5	Le marché national du travail en 1973
13	Nouveau système de prestation de services
17	Professions en pénurie, 1968-1973
21	Résumé de publications récentes
25	Appendice statistique

La *Revue canadienne de la main-d'oeuvre* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits importants que se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue canadienne de la main-d'oeuvre*, Pièce U-802, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Photos de couverture par Photo
Features, Ottawa: La banque
d'emplois du Centre de Main-
d'oeuvre du Canada de
Cornwall (Ontario)
Imprimé par Mutual Press Limited

Revue Canadienne de la Main-d'œuvre



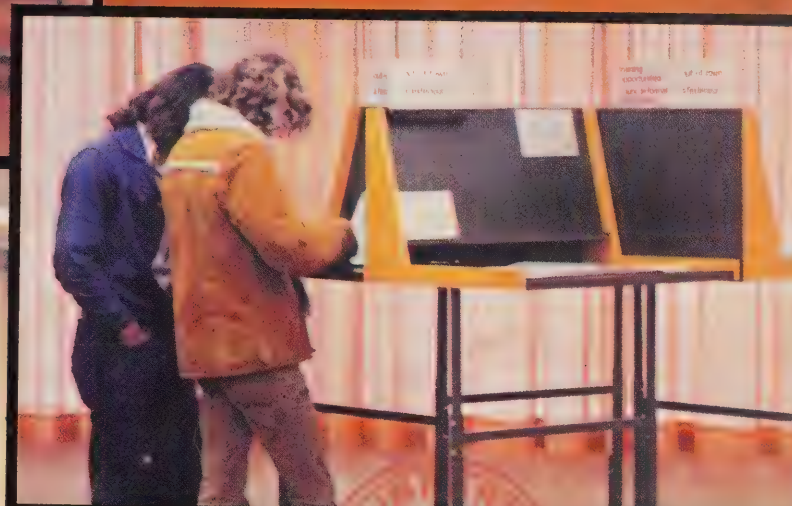
Main-d'œuvre et Immigration
Manpower and Immigration



job information centre
DEUXIÈME TRIMESTRE
VOL. 7 NO. 2
1974

Canada Manpower Review

VOL. 7, NO. 3
THIRD QUARTER
1974



Manpower and Immigration

Main-d'œuvre et Immigration

Cover Photos by Photo
Features, Ottawa: Job
Bank at Cornwall, Ontario
Canada Manpower Centre.

CANADA MANPOWER REVIEW

Third Quarter 1974

Manpower and Immigration

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

ISSN 0300-4716

FOREWORD

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.

TABLE OF CONTENTS

	Page
Review of Manpower and Immigration Developments	1
Local Initiatives Program, 1972-73	5
The Labour Market for Engineers in the 1970s	23
Resumés of Recent Publications	27
Statistical Appendix	31

THE EMPLOYMENT SITUATION FIRST HALF 1974

The creation of additional jobs continued at a high level in Canada in the first half of 1974, although not up to the record increase that was registered in 1973. The rate of actual employment growth, or the percentage increase over the same period in the previous year, was 4.1 per cent in the January-June period of 1974. Although this represented a net employment gain of 355,000 persons, it was below the 5.2 per cent annual rate registered in 1973. It was noticeable that the rate of employment growth diminished steadily month by month in the first half of 1974, dropping from 5.5 per cent in January to 3.2 per cent in June. This reflected a slowing down in the rate of economic expansion that had been going on for more than three years and had reached a peak in 1973. The growth rate of real Gross National Product slowed to an annual rate of 6.8 per cent in the first quarter of 1974 from an unusually high 10.4 per cent in the fourth quarter of 1973. It appeared that the growth rate of the Canadian economy had passed its peak.

The labour force, which is made up of the employed plus the unemployed, grew by 340,000 (3.7 per cent) in the first six months of 1974 over that of the same period in 1973. This too was a relatively high growth rate by historical standards in Canada, exceeded only three times previously since 1950; it was below the 4.4 per cent annual growth rate achieved in 1973. In comparison with other industrialized countries a labour force growth rate such as that which took place in Canada in the first half of 1974 is unusually high, as increases of the order of one or two per cent are the general rule elsewhere.

With employment increasing at a faster pace than the labour force, the level of unemployment was slightly reduced in the first half of 1974 from comparable 1973 levels. Unemployment in the first six months of this year averaged 572,000 (6.0 per cent of the labour force) compared with 586,000 (6.4 per cent) in the first half of 1973. A slow but steady decline in unemployment had been underway since 1972. The seasonally adjusted unemployment rate, which is the figure most often used to evaluate the significance of movements in unemployment, varied between 5.3 and 5.5 per cent of the labour force in the first five months of the year. In June, however, a sharp drop to 4.9 per cent from the 5.5 per cent figure for May took place.

Changes in the participation rate, i.e. in the proportion of the working age population in the labour force, have an important bearing on

labour force trends. Increases in the participation rate normally occur in periods of rapidly rising employment and tend to slow down when employment is increasing less rapidly. In the first half of 1974, the rise in the participation rate was not as rapid as in 1973. The national unadjusted rate for the first six months was 57.7 per cent, as against 57.1 per cent in the January-June period of 1973. In the 1972/73 six-month comparison, the gain had been from 55.9 per cent to 57.1 per cent. Between May and June, there was a fall in the seasonally adjusted participation rate which was a factor in the decline of the adjusted labour force figure, after 10 consecutive monthly increases.

Further improvement took place in the employment situation for young people in the first half of 1974. The unemployment rate for persons aged 14-24 dropped to 10.7 per cent this year from the comparable figure of 11.3 per cent in 1973. Participation rates for young people did not exhibit the same sharp rise they did in 1973, resulting in a slackening off in the rate of labour force growth for the 14-24 age group for both sexes. In the first half of 1974, the unemployment rate for persons 25 years of age and over was 4.3 per cent - 4.8 per cent for males and 3.3 per cent for females. The rate for males in this age group, which is sometimes considered as a key indicator, was down from 5.0 per cent in the first half of 1973. Reflecting basic demographic trends, the labour force for the 25-34 age group showed a substantial gain in 1974, rising by 6.4 per cent (139,000 persons) over the same period in 1973. The labour force of males in this age category grew by 81,000 (5.5 per cent) in this comparison while the comparable figures for females were 57,000 (8.2 per cent). For persons aged 55 years and over in the Canadian labour force, slight declines in the size of their labour force and in their participation rates continued.

Clerical, sales and service occupations accounted for a large part of the employment growth in the first half of 1974. These are the three largest occupational groups in the Canadian labour force. Although manufacturing and construction in 1974 were expanding at a slower rate than in 1973, rapid growth took place in skilled groups in these industries. Machining occupations, in fact, had the largest year-to-year gains of any major occupational group in the first six months of 1974. Modest increases were registered in the professional categories in this period. Agricultural employment showed little change from 1973 and the same was true of the forestry and mining industries.

Manpower shortages continued to be widespread in the first half of 1974. The number of full-time job vacancies reported increased by 20 per cent in the first quarter of 1974 compared with the first

quarter of 1973. Among the occupations in which serious shortages of qualified manpower were reported by Canada Manpower Centres were loggers, sewing machine operators, motor vehicle mechanics, general machinists, millwrights and registered nurses. Other shortage occupations included secretaries, stenographers, hairdressers and mechanical draftsmen. The Technical Service Council, a private non-profit placement agency, reported that openings for engineers, scientists and other professionals in June was 47 per cent above the same month last year. Recruiting was being carried out by Canadian companies in Britain and, with limited success, in the United States.

Regionally, western Canada had the brightest employment picture in the first half of 1974. Unemployment in the four western provinces was down from the same period in 1973, while employment expanded at a good pace. The unemployment rate in the Prairies is invariably the lowest of any of the five major regions and this was again the case in the first half of 1974 (3.3 per cent). The first-half rate in British Columbia was 6.0 per cent. Employment in British Columbia showed the highest year-to-year percentage gain from January to June of all regions (6.1 per cent).

Employment and the labour force had shown exceptional gains in the Atlantic region in 1973 and the performance in the first half of 1974 was not quite up to the previous year's level. The first-half employment growth rate was a satisfactory 3.9 per cent but an even sharper rise of 4.7 per cent in the size of the labour force resulted in a rise in unemployment from 76,000 in the first half of 1973 to 85,000 in the same period in 1974. The unemployment rate advanced from 10.5 to 11.3 per cent of the labour force in this comparison. Newfoundland continued to have the highest unemployment rate of any province, averaging 19.0 per cent in the January-June period. First-half unemployment rates in the other Atlantic provinces¹ were: Nova Scotia, 7.5 per cent and New Brunswick, 10.8 per cent.

Unemployment in central Canada showed little change from last year, as employment expanded at about the same rate as the labour force. In Quebec, the actual unemployment level in the first half of 1974 was virtually unchanged from the like period in 1973 (212,000), but the unemployment rate declined fractionally from 8.5 to 8.3 per cent. The number of employed persons in the province rose from 2,284,000 to 2,355,000 (3.1 per cent) in this comparison. The comparable labour force growth rate was slightly lower, at 2.9 per cent. In Ontario, actual unemployment and the unemployment rate were almost the same, when the first six months of this year are compared to first-half 1973. This year,

the unemployment figure was 161,000, up slightly from 157,000 last year, while the unemployment rate remained at 4.5 per cent of the labour force. The labour force grew at the rate of 4.2 per cent and employment at 4.3 per cent in the first six months this year over last.

**PRINCIPAL LABOUR FORCE STATISTICS,
CANADA AND REGIONS
AVERAGE FIRST SIX MONTHS, 1973 AND 1974
(not seasonally adjusted)**

	<i>January-June Average</i>	
	1973	1974
CANADA		
Population, 14 years and over (000's)	16,023	16,438
Labour Force (000's)	9,144	9,484
Employment (000's)	8,558	8,912
Unemployment (000's)	586	572
Unemployment Rate (%)	6.4	6.0
Participation Rate (%)	57.1	57.7
ATLANTIC PROVINCES		
Population, 14 years and over (000's)	1,461	1,497
Labour Force (000's)	721	755
Employment (000's)	645	670
Unemployment (000's)	77	85
Unemployment Rate (%)	10.7	11.3
Participation Rate (%)	49.3	50.4
QUEBEC		
Population, 14 years and over (000's)	4,501	4,593
Labour Force (000's)	2,496	2,568
Employment (000's)	2,284	2,355
Unemployment (000's)	211	212
Unemployment Rate (%)	8.5	8.3
Participation Rate (%)	55.5	55.9
ONTARIO		
Population, 14 years and over (000's)	5,834	6,000
Labour Force (000's)	3,470	3,615
Employment (000's)	3,313	3,454
Unemployment (000's)	157	161
Unemployment Rate (%)	4.5	4.5
Participation Rate (%)	59.5	60.2
PRAIRIE PROVINCES		
Population, 14 years and over (000's)	2,530	2,580
Labour Force (000's)	1,467	1,512
Employment (000's)	1,400	1,461
Unemployment (000's)	67	50
Unemployment Rate (%)	4.6	3.3
Participation Rate (%)	58.0	58.6
PACIFIC		
Population, 14 years and over (000's)	1,697	1,768
Labour Force (000's)	990	1,034
Employment (000's)	916	972
Unemployment (000's)	74	62
Unemployment Rate (%)	7.5	6.0
Participation Rate (%)	58.3	58.5

¹ Estimates for Prince Edward Island are not published.

CANADA FARM LABOUR POOLS

The newly established Canada Farm Labour Pool System was symbolically inaugurated on June 10 in Red Deer, Alberta by the Honourable Robert Andras, Minister of Manpower and Immigration. In his address at the opening, the Minister stated:

"One of the most difficult problems which farmers face is that of obtaining adequate supplies of labour when they need it.

"That is why I and my Department have taken this initiative to establish 30 Farm Labour Pools across the country to cope with this problem. Twelve of these pools are on the Prairies because the need here is obviously acute, and of those six are in Alberta.

"In a country such as Canada where differences in climate are extremely pronounced, and where the types of crops grown change over relatively short distances, it is the local farmer who best knows his needs, particularly his labour needs. Farm Labour Pools have been established by the federal government to meet manpower needs for farm labour of a seasonal, relief or permanent nature.

"There are few industries in which manpower is so vital a factor of production as in agriculture. No matter how much capital is available and how many scientific aids are used in farming, crops and other farm products will not be raised, harvested and brought to market without the labour of human hands.

"The availability of qualified farm labour is a critical factor influencing the volume and cost of production. It has a direct bearing on the price of food in the grocery store and, therefore, is of extreme importance to all Canadians who are the ultimate consumers of the produce our land provides.

"Major shifts in agricultural manpower reflect the great changes that have taken place in rural life during the last 20 years. In 1972, for example, only 481,000 people, representing less than 6 per cent of the employed labour force, were working in agriculture. Of this number, about 20 per cent were paid workers, the remainder being unpaid family workers or self-employed farmers.

"Unfortunately, it is among the unpaid and self-employed farm worker that the decrease in the supply of farm labour is primarily occurring as aging people leave marginal farms and as farms are consolidated into larger units. The number of persons now in this group is little more than half of what it was in 1953 and consequently there are fewer hands to do the work.

"Countless scores of young people and farm workers are being attracted away from the land by demands

for labour from other industries, and consequently agricultural labour shortages have been created.

"Existing Manpower programs and services to the agricultural industry have done much to alleviate the manpower problem. But an extension of these services is now required to meet farm labour needs.

"My department's Agricultural Assistance Program, announced earlier this year, consists of two components: Canada Farm Labour Pools and Agriculture for Young Canadians.

"The pool program is of an experimental nature, designed to help both farm employer and farm worker fill their needs at the local level. For, I firmly believe that labour needs can be identified only by farmers themselves. At the same time, the program will provide better organization and more stability to the farm labour market.

"At the end of the "pilot project" phase of the program an assessment will be made of the services offered to the agricultural industry. If the pool system is considered successful, it will continue to operate with whatever refinements are found to be necessary. However, I must stress that the success of the operation of the pools rests squarely upon the shoulders of local farmers. They must make their manpower needs known to pool managers who, in turn, are responsible for meeting these needs.

"At this time it may be fitting to outline the operational structure of the Pools which will clearly indicate why I place so much emphasis on the vital role local farmers will play in the program's success or failure.

"The program involves a three-tiered organization consisting of existing Federal-Provincial Agricultural Manpower Committees supplemented by Local Agricultural Manpower Advisory Boards (better known as L.A.M.B.s) and the Canada Farm Labour Pools.

"The L.A.M.B.s are in continuous contact with the Canada Farm Labour Pools and they will ensure that guidelines established will not conflict with conditions lawfully set down by federal, provincial and municipal authorities.

"The Manager of the Canada Farm Labour Pool in Red Deer, Mr. Ronald Didier - has complete responsibility for its operation. He will identify the demand for farm workers in this area, through direct contact with farmers and farm organizations.

"His other responsibilities include recruiting and referring of farm workers, and establishing wage rates and criteria for work and accommodation. The pool will, in certain cases, underwrite job familiarization for a period of up to four days.

"Farmers, who use pools to fill their manpower needs, can take advantage of its other services. If they wish

they will be helped with paperwork involved in making up payrolls and in calculating income tax and pension plan deductions.

"The resources of Canada Manpower Centres will be at the disposal of the Farm Labour Pools to ensure that an adequate flow of labour is always available. The CMC will direct farm workers to the pool and notify other CMCs, through its communications network, of local agricultural manpower requirements. The CMC will also make arrangements for the movement of workers within and between provinces and, thereby, alert unemployed Canadian farm workers of job opportunities. The program provides mobility assistance to Canadian agricultural workers in all areas of the country to assure employment when farm work in their own district is no longer in peak demand.

"Notwithstanding this, it is obvious that there will be circumstances when workers other than Canadians or landed immigrants will be required to bolster the agricultural work force for a temporary period. If Canadians or landed immigrants are not available or are unwilling to do the work, and if employers are prepared to provide adequate wages and working conditions, my department will admit the necessary numbers of off-shore workers through approved programs, in the first instance. If these are inadequate to meet the demands, the necessary off-shore workers will be permitted entry provided employers meet certain minimum wage and working requirements.

"The other component of my department's Agricultural Assistance Program is Agriculture for Young Canadians. A.Y.C. is designed to attract young Canadians, primarily students under 18 years of age, to agricultural work during the summer vacation period and to possible future careers in agriculture. The Department of Manpower and Immigration has entered into agreements with participating provinces to contribute up to \$50,000 each to assist in the administration of A.Y.C. programs.

"Young Canadians can also participate in farm-work by registering with their nearest Canada Farm Labour Pool or Canada Manpower Centre. It is anticipated that large numbers of young people will devote a significant portion of their summer to the vital job of bringing in the harvest.

"To sum up, in view of the increasing manpower needs of agriculture it is clear that an organized approach must be taken. My department has responded to this challenge by establishing Farm Labour Pools in areas of high agricultural demand. We are definitely not saying that the pool system will be a panacea resolving all the manpower needs facing the agricultural industry today. But we are convinced the program is a step in the right direction and will ease the difficulties farmers find themselves in today."

AGRICULTURAL MANPOWER

In a further move to improve the functioning of the agricultural labour market, the Government of Canada on June 17 signed a Memorandum of Understanding with Mexico regarding the admission of Mexican seasonal agricultural workers into Canada.

The Memorandum, signed by Mexican Ambassador to Canada, Rafael Urdaneta and Canada's Manpower and Immigration Minister, Robert Andras, is a direct follow-up to the Second Canada-Mexico Ministerial Committee Meeting held in Mexico City last January.

Commenting on the agreement, Mr. Andras said "Although Mexican seasonal workers have been coming to Canada on an individual basis for many years, there was clearly a need to regulate this movement in a more formal way for two reasons. The first ties in with our newly established Canada Farm Labour Pools which are ensuring, in co-operation with Canada Manpower Centres, that sufficient agricultural workers are made available to farmers at the right time and in the right place.

"The second reason is to make certain that the workers who are admitted to Canada to help harvest our crops receive fair payment for their work as well as adequate accommodation and equitable treatment.

"The Mexican movement will operate on a basis similar to the Caribbean Seasonal Workers Program. Together, these programs will provide Canadian employers with a virtually unlimited source of agricultural workers when Canadian workers are not available."

INTRODUCTION

The 1972-73 Local Initiatives Program (L.I.P.) was announced in September 1972 with the stated objective of reducing unemployment by the creation of worthwhile employment. This was a renewal of a program first introduced in 1971 to meet unusually high levels of unemployment in that year.

This report will deal first with the employment provided by the program; the types of projects or activities funded; the sponsors; and the relation of participants to the labour force both before and after employment on the L.I.P. projects. The second component of the objectives statement, "worthwhile employment," is then dealt with from the viewpoint of the individual and of the community.

The Local Initiatives Program was continued in the 1973-74 fiscal year but on a reduced scale. An initial evaluation of the program for that year showed results similar to those given in this article for 1972-73, with the differences being quantitative but not qualitative.

DIMENSIONS OF THE 1972-73 PROGRAM

A total of \$170 million was allocated to the 1972-73 Local Initiatives Program, which covered the period December 1, 1972-May 31, 1973.¹ Of this total, \$6.8 million was allocated for L.I.P. administration. The criteria for eligibility were similar to those developed for the 1971-72 program, as shown in Appendix A. The principal changes were as follows:

- a reduction in the maximum federal contribution from \$500,000 to \$200,000;
- a ceiling of \$500,000 on total project costs;
- removal of the separate budgeting allocation for projects sponsored by municipal and other local government organizations;
- the provinces were consulted on all project applications (not just applications sponsored by municipalities), prior to project approval.

Again, as in 1971-72, funds were allocated on a provincial basis in proportion to the forecast numbers of unemployed by provinces in excess of 4.5 per cent of provincial labour forces, adjusted to take account of estimated unemployment on Indian Reserves. The first \$85 million was distributed according to the 1971-72 provincial distribution and the second \$85 million according to forecast provincial unemployment for the first quarter of 1973.

The 1972-73 program received 15,291 applications for grants, compared with 13,738 received under the 1971-72 program. Approvals totalled 5,847, or some 300 more than in the preceding year, providing

over 325,000 man-months of employment and at least 86,000 jobs during the period December 1, 1972, to May 31, 1973. The monthly distribution of contracted employment for the December through May period compared with the 1971-72 experience is shown in Chart 1, and it can be seen that a greater volume of employment was provided during the winter months of January to March than in the corresponding period of the 1971-72 program.

Response to the program in relation to the funds available, as measured by the dollar volume of applications received, was heaviest in the Atlantic provinces, and lightest in the Pacific Region, Saskatchewan and Manitoba. The launching of reportedly similar winter employment programs by the provincial governments of Manitoba and Saskatchewan may have contributed to the seemingly lower response rate in those provinces. (Appendix B shows the provincial distribution of applications received, projects approved, and funds allocated.)

In no province, however, was any real difficulty experienced in securing worthwhile projects sufficient to account for the funds available. The somewhat lower response rate in some provinces simply implied that approximately one of every two submissions could be approved rather than one in four.

TYPES OF PROJECTS

When Canadians are asked to propose worthwhile projects to employ the unemployed with no, or very few, other restrictions, who responds? What kind of projects or activities do they propose? Where are the projects? Whom do they employ?

No simple statistical tabulation can adequately convey an impression of the great variety and ingenuity of suggestions that come forward when people are given an opportunity to propose, and actually carry out, solutions to the very vexing question of unemployment, while at the same time performing a useful community service. Indeed, what is unique about L.I.P. is undoubtedly the very marked departure from traditional public works approaches to the absorption of surplus labour. It is so effective, perhaps, because citizens at large, particularly those most directly affected by unemployment, were invited to participate. Table 1 is meant merely to summarize this variegated activity, since nothing short of a complete enumeration of projects and sponsors could describe it fully. No single activity or sponsoring agency overwhelmingly dominates the distribution. Construction of various kinds, including work in public parks and other

¹ This report deals with the program period ending in May 1973. However, it should be noted that, of the total number of L.I.P. projects approved, 26 per cent, or about 1,500 projects, were granted extension beyond the deadline of May 31, 1973, at an additional cost of \$36 million. In addition, about 1,800 projects were granted extension without involving extra contribution from the federal government. The number of jobs affected by the extension is estimated at 15,600.

Note: This article was prepared in the Strategic Planning and Evaluation Group, Strategic Planning and Research Division, Department of Manpower and Immigration, under the direction of Mr. F. D. Upex and was issued separately under the title **Summary of Statistical Data from the Local Initiatives Program (1972-73).**

improvements to lands and forests, does, however, account for approximately half of all activity (traditional public works represents perhaps 20 per cent of the total). Thus, although L.I.P. is not reliant on public works *per se* for the relief of unemployment, a substantial part of L.I.P. activity does add directly to the capital stock of the communities involved. This is done either through new construction, or repair and renovation of existing facilities of all kinds, ranging from community halls, docks and breakwaters, through housing

owned by the aged and infirm, to roads, parks, playgrounds and walking trails.

The difference between rural Canada and urban Canada was reflected in the type of project activity and sponsorship associated with three different community sizes.²

Projects in small communities were more often sponsored by local government and they were most often engaged in construction activities. However, in large communities the private sector sponsored nearly all of the projects and they were seldom construction oriented.

	Small communities	Medium communities	Large communities
Construction activity	84%	44%	13%
Non-construction activity	16%	56%	87%

	Small communities	Medium communities	Large communities
Government sponsor	52%	24%	9%
Private sponsor	48%	76%	91%

TABLE 1

ANALYSIS OF APPROVED PROJECTS BY TYPE OF ACTIVITY AND SPONSOR
(per cent)

ACTIVITY GROUPS	SPONSOR										Total
	Local government bodies	Other government agencies	Indian and Eskimo groups	Cultural groups	Religious groups	Service and welfare organizations	Business and labour organizations	Citizens' committees	Recreation and leisure organizations	Individuals	
Building construction	6.9	1.5	3.8	1.3	3.1	2.2	0.7	3.0	4.8	0.6	27.9
Non-building construction	8.4	0.2	1.3	0.2	0.2	0.4	0.2	1.6	3.1	0.2	15.9
Lands, parks and forestry	3.6	0.4	1.0	0.4	0.2	0.4	0.3	1.0	1.2	0.4	9.1
Artistic and cultural	0.4	0.4	0.1	3.1	0.0	0.2	0.1	0.5	0.2	0.8	5.7
Education and information	0.1	1.8	0.4	0.5	0.1	2.3	0.3	1.4	0.2	0.5	7.6
Social and health services	0.5	0.5	0.7	0.8	0.7	8.6	0.5	6.2	1.1	2.7	22.2
Sports and recreation	1.0	0.2	0.1	0.8	0.2	0.3	0.1	0.7	3.4	0.2	7.1
Research	1.1	0.4	0.1	0.7	0.0	0.8	0.2	0.6	0.2	0.4	4.5
TOTAL	22.0	5.3	7.7	7.7	4.7	15.1	2.4	14.9	14.2	6.0	100.0

Source: L.I.P. Operational Statistics.

² These results were obtained from a study of 150 L.I.P. projects in 30 communities carried out by the University of Calgary.

With a variety of projects to choose from, both as to type of activity and geographical location, the task of matching the employment generated by L.I.P. to the characteristics and skills of available workers naturally was made somewhat easier than it might otherwise have been. Geographically, the distribution of funds according to the level of unemployment (a process that could be effected by administrative decision) could be applied with reasonable consistency right down to the sub-provincial level. Only minor difficulties were encountered in some isolated communities which, while having substantial rates of unemployment, were not always able to organize themselves to propose viable solutions on the scale apparently warranted by the need.

PROGRAM PARTICIPANTS

Although the geographical dispersion of the program could be and was controlled with some precision through budget allocations, a similar degree of precision could not be expected in the distribution of employment among various members of the labour force. Nevertheless, the distribution of jobs appears to have matched fairly closely the characteristics of the labour force and the unemployed (Appendix C).

Age, Sex and Education

Those who tend to suffer most from unemployment and an often narrow range of job choice at low pay, such as women and young people, gained a relatively high proportion of L.I.P. jobs. On the other hand, mature workers, both men and women, also found L.I.P. jobs in very substantial numbers. Thus it was a program for the old as well as for the young. Although L.I.P.'s over-all success in stimulating the interest of the young has been highly publicized, some 60 per cent of all participants were, in fact, over the age of 25 years (Chart 2).

Relatively few of the older workers possessed a complete high school education, and a large number of younger workers had dropped out of high school. Roughly one third of workers in the age group 20-44 had at least some post-secondary education, as shown in Chart 3.

Labour Force Status of L.I.P. Workers Immediately Before L.I.P.

The principal objective of the Local Initiatives Program is to create employment. To ascertain for whom the jobs were created, workers were asked about their labour force status just before they accepted employment with a L.I.P. project (see Table 2).

TABLE 2
LABOUR FORCE STATUS OF L.I.P. WORKERS
IMMEDIATELY BEFORE L.I.P.
(per cent)

	Male	Female	Total
Employed steady full-time	7.2	6.3	6.9
Employed steady part-time	1.7	4.2	2.5
Employed full-time, expecting lay-off	9.8	6.6	8.9
Employed part-time, expecting lay-off	2.1	2.8	2.3
Unemployed	67.1	46.1	60.6
Housekeeping	0.7	22.4	7.3
Retired	1.1	0.5	0.9
At school	4.7	5.1	4.9
Other	5.6	6.0	5.7
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Table 2 illustrates that only 6.9 per cent of L.I.P. workers had any kind of full-time steady job just before they began working for L.I.P. A further 13.7 per cent had jobs that were part-time or from which they expected to be laid off. These figures include some carry-over in employment from 1971-72 L.I.P. projects approved again this year. Thus, L.I.P. attracted relatively few people who were previously in steady employment.

The figures indicating non-labour force status (housekeeping, retired, at school and other) immediately before L.I.P. represent some 18 per cent of all L.I.P. workers. The proportion of L.I.P. workers who had not been in the labour force just before securing a L.I.P. job this year was almost the same as in the 1971-72 program - 17.5 per cent. As will be seen later, however, approximately half of these people had had a major attachment to the labour force during most of the preceding year.

Duration of Prior Unemployment

Data on the duration of unemployment suffered by those employees who were without a job immediately before entering L.I.P., are presented in Chart 4.

These data indicate that a total of 30 per cent (23.3 per cent of all males unemployed prior to L.I.P. and 36.4 per cent of females) had been without a job for a minimum of 21 weeks before finding employment with L.I.P. Fully five per cent had suffered a period of unemployment greater than 50 weeks.

Evidently L.I.P. provided employment for a substantial number of people who had been unemployed for an extended period of time. This effect was more pronounced among older workers, as is demonstrated

by an examination of the mean duration of prior unemployment for various age groups (Chart 5).

The older the L.I.P. employee the greater the duration of unemployment before L.I.P. Males in the prime of their working life, between 25 and 44 years of age, were unemployed an average of 17.1 weeks before L.I.P. In all age ranges women experienced a longer term of prior unemployment than men.

Income Distribution

It is evident from the available data that for most L.I.P. participants, young or old, the previous year could not have been a good one from the point of view of earnings from employment. Incomes from all sources for the 12 months preceding their participation in L.I.P. are shown in Chart 6. It has been calculated that a year's work at the minimum wage would yield an income between \$3,000 and \$4,000, the variation being due to provincial differences in minimum wage laws. As the chart indicates, more than three-quarters of the young people and well over half the older workers reported incomes at or below that figure, indicating, in many cases, substantial spells of unemployment.

Main source of Income

A substantial proportion of all age groups were dependent on unemployment insurance and welfare payments or help from relatives and friends, rather than on wages for their main source of income.

Table 3 shows L.I.P. participants by main source of income before they were employed on L.I.P.

TABLE 3
MAIN INCOME SOURCES BEFORE L.I.P.
EMPLOYMENT³
(per cent)

	Male	Female	Both sexes
Earnings or savings	24.0	17.6	22.0
UI benefits	50.1	20.8	40.7
Welfare	8.8	6.6	8.1
Family support	8.2	45.8	20.3
Pension	1.6	1.2	1.4
Other	7.3	8.0	7.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Family Incomes

The data on income discussed earlier describe the experience of individual L.I.P. employees. In many respects, however, individual income gives an incomplete picture of the true economic status of the worker. It may be more accurately assessed if

income is viewed in relation to the family unit, i.e., in relation to the spending unit of all those dependent on a given income for support. When this is done, it becomes possible to relate absolute levels of income to those at which any given standard of living or level of expenditure could be achieved.

Table 4 shows the incidence of poverty-level family incomes for L.I.P. participants with families to support, and also for those who might be classed as "secondary earners" in a family (about two-thirds of the men and one-fifth of the women were the main income earners in L.I.P. families).

TABLE 4
L.I.P. PARTICIPANTS REPORTING
FAMILY INCOMES BELOW POVERTY LEVEL*,
BY POSITION IN FAMILY

Position in family	Per cent below poverty level		
	Males	Females	Total
Main support of family	52.9	47.3	52.1
Other family member	24.7	17.7	20.9
TOTAL	43.0	23.6	36.4

* Based on family size and income definitions used by the Economic Council of Canada.

Family bread-winners reported incomes below the poverty level substantially more often than did secondary income earners. Over-all, some 36 per cent of L.I.P. workers reported family incomes below the poverty level—a result which, while showing a substantial improvement in earnings compared with those of 1971-72 L.I.P. participants,⁴ was nevertheless still higher than the comparable proportion in the population as a whole, which is estimated to be approximately 25 per cent.

There are a number of possible causes of the trend toward higher family incomes among this year's participants. More generous social security provisions, particularly unemployment insurance, will have raised incomes of a good many low-income families. Some workers in 1972-73 will have had incomes in the winter of 1971-72 from an earlier L.I.P. project which they would not have had in the previous winter. Measurements of income are, however, particularly difficult to obtain with accuracy, and some of the differences may merely reflect statistical variability.

SOME EFFECTS OF L.I.P. ON THE LABOUR MARKET

General

An outstanding feature of the labour market, and one frequently not fully comprehended from an examination of the usual statistics on employment and unemployment, is the very great degree of

3 For comparison of main sources of income before and three months after L.I.P., see Chart 7. ('Earnings or Savings' includes some respondents whose previous employment was itself on a L.I.P. project that had continued over from the 1971-72 program.)

4 Revised figures for 1971-72 indicate that just over half of L.I.P. families had incomes below the poverty line in that year.

dynamic movement constantly taking place within and between labour markets. Even in periods of relatively high unemployment, the figures one sees measuring rates of unemployment are typically the net result of substantially larger numbers of persons losing or voluntarily leaving their jobs while others are finding new ones or withdrawing from the labour force either temporarily or permanently, and so on. Movements between employment and unemployment status, and between active and inactive labour force participation status (such as when students, housewives, recent immigrants, semi-retired individuals, etc., enter, return to, or leave the labour force) are very much a part of the normal labour market scene in all seasons of the year and in nearly all parts of the country. To understand something of the effects of a program such as L.I.P., which was designed to increase employment opportunities at a time of unacceptably high over-all rates of (net) unemployment, it is therefore necessary to keep very much in mind this important aspect of the environment in which L.I.P. operates—an environment of constant movement typical of a modern labour market, and in which L.I.P. becomes simply one of a very large number of factors affecting the labour market behaviour of particular groups of people.

On the whole, L.I.P. employees appear to have had at least as strong if not a stronger commitment to the labour force after the program ended than they had during the 12 months before their L.I.P. employment.

Data gathered from surveys of a sample of L.I.P. employees three months after their employment was to have ended indicate that almost all the males and nearly four-fifths of the females remained in the labour force following termination of their projects. In total, 93.3 per cent of males were still in the labour force three months after their L.I.P. employment. Immediately before L.I.P., 88.9 per cent of males were in the labour force. For females, 78.7 per cent remained in the labour force three months after their L.I.P. employment, compared with 69.5 per cent who were in the labour force when L.I.P. began.

It is sometimes suggested that the incentive to remain in the labour force may have been at least partly a desire to maintain an entitlement to unemployment insurance benefits. Until UI claims expire, it will not be possible to determine with certainty whether L.I.P. has contributed toward a permanent addition to the productive capacity of the country, or whether the apparent addition is only temporary.

Dependency both upon family members and upon welfare funds dropped sharply after the program in

comparison with its pre-program level. Chart 7 indicates that twice as many male L.I.P. employees and one and one-half as many female employees depended on earnings and savings after the program than had done so before it. Unemployment insurance benefits were an important source of income to L.I.P. workers both before and after their employment in the program. This source of income became less important among males after L.I.P. However, nearly half the women who had worked on L.I.P. considered unemployment insurance as their major income source after L.I.P. This number was more than double the dependency on unemployment insurance before L.I.P. In summary, after L.I.P., more males were supported by their earnings and savings and fewer by unemployment insurance. More females relied on earnings and savings, more on unemployment insurance, and fewer on welfare or their families for support after the program.

Young People

Chart 8 shows the labour market status of young people (14-19 and 20-24) in the year before employment on L.I.P. projects. The percentages of young people at school before L.I.P. were 13.2 for the 14-19 age group and 7.5 for the 20-24 age group. Of these, about three-quarters were in school during most of the year preceding L.I.P. Thus, it is possible that L.I.P. employment did appeal to some students and might have attracted them out of either school or training.

Unfortunately, it is difficult to estimate what effect, if any, this movement may have had on over-all unemployment. As pointed out earlier, some movement into the labour force from school occurs normally anyway, and therefore, even without L.I.P., it can be presumed that some of the former students who took L.I.P. jobs would have left school and either found jobs or become unemployed.

After L.I.P. there were slightly more male former students employed than unemployed and slightly more females unemployed than employed. People at school before L.I.P. were more often employed afterwards than were persons of the same age who had been working before L.I.P. They were almost twice as likely to be employed after L.I.P. as were those who had been unemployed before the program.

Women Previously Outside the Labour Force

Just before L.I.P. employment, 20 per cent of women were keeping house. However, of these, fewer than two-thirds had been keeping house for most of the previous year. The remaining third had a major attachment to the labour force during the preceding year.

Assuming that most of the latter group would have returned to the labour force eventually whether or not L.I.P. jobs were available, while the former probably would have remained at home, it would appear that possibly 12 to 15 per cent of women (about four per cent of all L.I.P. workers) may have been drawn into the labour force by L.I.P. As with students, this movement has the effect of increasing both the labour force and employment by that amount, while leaving unemployment unchanged.

Of the 15 per cent of women who were primarily keeping house in the year preceding their L.I.P. employment, two-thirds remained in the labour force after their L.I.P. job ended and one-third returned to keeping house.

The tendency to remain in the labour force was most pronounced among younger women. Nonetheless, most women who have remained in the labour force after having kept house experienced difficulty in obtaining employment. Only one-fifth of those remaining in the labour force had obtained employment. The remaining four-fifths were unemployed and seeking work. Younger women who had been keeping house experienced less difficulty in obtaining employment after L.I.P.

Thus, L.I.P. may have drawn a small number of women from outside the labour market into the labour force and left them unemployed. In relation to the total number of women employed on the program, this group is not large.

Previously Employed

It has been suggested that at times L.I.P. creates problems in the labour market by attracting people out of existing jobs to L.I.P. jobs. Only seven per cent of L.I.P. employees were employed full-time in a steady job before L.I.P. (see Table 5). Including part-time employees and those about to be laid off, only one-fifth of all L.I.P. employees had any sort of employment. Comparing the previous wages of these workers with their wages on L.I.P. indicates that, for males, L.I.P. paid less than did previous employment but that for females it paid almost 15 per cent more. Thus, in general, the wages paid by L.I.P. should not have attracted males away from the existing jobs, although they could have been high enough to attract some women away from theirs.

Again, however, given that unemployment in general remained high throughout the program period, employers in most cases should have had no difficulty replacing these workers from among the unemployed. To the extent that they actually did so, over-all unemployment was reduced. Where, in a few isolated instances, employers were unable to find

suitable replacements, their operations undoubtedly were affected to some degree. The number of such instances, however, clearly must have been few and, in any case, the difficulty would have been temporary.

TABLE 5
COMPARISON OF L.I.P. EARNINGS AND
EARNINGS IN PRECEDING 12 MONTHS
OF PERSONS WITH JOBS BEFORE L.I.P.

Age group	Average weekly earnings			
	Previous job(s)		On L.I.P.	
	Males	Females	Males	Females
14-19	\$ 93	\$ 72	\$ 96	\$ 89
20-24	100	86	99	99
25-44	124	87	116	100
45 & over	110	80	115	90

Further evidence for this is indicated by the fact that only about 60 per cent of males over 25 who were employed before L.I.P. found other jobs afterwards, and approximately 33 per cent were unemployed three months after their L.I.P. employment. Of males under 25, half were employed and almost half were unemployed following L.I.P.

Females under 25 had slightly less success in obtaining employment than did males. One-third of females under 25 were employed, one-half were seeking work and about one-tenth were keeping house. For females over 25, only 25 per cent were employed after L.I.P. whereas 55 per cent were unemployed and 16 per cent were keeping house.

Previously Unemployed

As was indicated at the beginning of this report, L.I.P. provided employment opportunities for many thousands of people who were unemployed before beginning their L.I.P. job — approximately 60 per cent of all participants fell into this category. Although it is improbable that all of these people would have remained unemployed throughout the

TABLE 6
COMPARISON OF L.I.P. EARNINGS AND
EARNINGS IN PRECEDING 12 MONTHS*
OF PERSONS UNEMPLOYED IMMEDIATELY
BEFORE L.I.P.

Age group	Average weekly earnings			
	Previous job		On L.I.P.	
	Males	Females	Males	Females
14-19	\$ 91	\$73	\$ 94	\$91
20-24	102	88	101	96
25-44	112	92	105	93
45 & over	110	85	107	95

* Based on job held longest in the period.

winter period in the absence of L.I.P., the program nevertheless provided both immediate employment and, for some, the opportunity to earn higher wages.

In general, males previously unemployed earned less on their L.I.P. jobs than in their longest held previous job (see Table 6). Females, on the other hand, earned more.

Since over-all unemployment remained high throughout the program period in spite of L.I.P., there can be little doubt that any jobs L.I.P. workers might have obtained in the absence of L.I.P. were easily filled by others who were unemployed. The effect, then, is as if all of the L.I.P. workers in question would have remained unemployed throughout the program period – hence reducing unemployment by at least that amount. After their L.I.P. jobs ended about one-third of this group found jobs within three months.

EFFECTS OF L.I.P. ON THE SUPPLY OF PUBLIC GOODS AND SERVICES

With a few notable exceptions, the goods and services L.I.P. produces are of a kind that appear only in the public sector. As such they are not usually subject to a market test.

Estimation of the net effect of L.I.P. on the over-all demand and supply of goods and services is therefore very difficult. Some indication is given by the University of Calgary study which found, *inter alia*, that of the 150 L.I.P. projects examined, 11 per cent

TABLE 7
WHAT HAPPENED TO LIP-CREATED PROJECTS
AFTER THE PROGRAM*

Fate of project	Per cent of projects in each region & Canada					
	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairie	Pacific	Canada
Continuing with other funding sources	25.6	34.8	36.9	39.5	41.4	34.9
Discontinued for lack of funds	29.4	35.5	34.6	24.1	30.2	31.8
Discontinued – job completed, nothing remains to be done	43.3	26.8	25.7	31.3	26.3	30.5
Discontinued for other reasons	1.7	2.9	2.8	5.1	2.1	2.8
ALL PROJECTS	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* Excluding projects extended with additional funding from L.I.P.

would have been wholly financed anyway by the sponsoring organization, and a further 17 per cent would have carried on but with a reduced level of activity. No data are available, however, on whether or not all such sponsors used the savings derived from having access to L.I.P. funds to do more work and employ more people in other activities.

These figures would indicate that between 70 and 90 per cent of the projects were definitely doing work that would not have been done without L.I.P. dollars, whereas some part of the remaining 10 per cent may have involved subsidization of work that might have taken place anyway. This is, perhaps, an indication of the short-run effect. In the somewhat longer run, a survey of 1972-73 projects (all of which were initially planned to have ended in May unless other funding sources were available) taken in July and August gave the results shown in Table 7.

WORTH OF PROJECTS

In L.I.P.'s second year, a major study on this topic was undertaken by an independent team of researchers from the University of Calgary. Their findings indicate strongly that the goods and services produced by L.I.P. were definitely valued by the receiving communities and that, probably as a consequence of this, L.I.P. employees also found their participation rewarding and, generally, "worthwhile." In the remainder of this section some highlights of the study's findings in relation to these questions will be reviewed in more detail.

Meeting Community Needs

Community leaders, L.I.P. project participants and the users of L.I.P. products and services were interviewed by the study team in order to form judgments about the community's perceptions of L.I.P. At least 86 per cent of a sample of 150 L.I.P. projects in 30 representative communities were definitely "needed." The need for some of the remaining 14 per cent was doubtful, however, and a few were judged to be "not needed" at all (Chart 9).

Community Attitudes

Because most projects were meeting felt needs, they tended to have wide acceptance in the community (Chart 10). Nearly 70 per cent were judged to enjoy a favourable attitude among the people in their communities and only about 6 per cent were viewed unfavourably. (The remaining 25 per cent were not well enough known to the public to form a judgment on community attitudes.)

Perceived Value for Money

In a sense, L.I.P. projects might be regarded much like a small business. In any new business venture some wastage of funds might be expected, owing to inexperience and errors of judgment. After examining this question in some detail, the study concluded that perhaps six per cent of L.I.P. funds were "wasted" in this way, while the remaining 94 per cent were spent usefully (Chart 11). In the process, balancing "what the community gets" against project costs, some 38 per cent of L.I.P. projects were considered to have yielded a definite bargain for the funds expended, with 36 per cent being considered about right, and the remaining 26 per cent being classed as expensive. Hence, a clear majority (74 per cent) were either about right or a bargain. Many employees became highly involved and were willing to work long hours to ensure the success of their projects.

Availability of Alternatives

About half of the projects studied provided products or services for which no alternatives existed in the communities involved. For the 50 per cent of cases in which L.I.P. provided a supplementary (or potentially competing) product or service, there were strong indications that, in general, the communities' needs were often greater than the existing network of services could meet, and L.I.P. was a welcome addition. In fact, interviews showed that about 90 per cent of the projects would not have taken place without L.I.P.

Perhaps the strongest indications of community support for L.I.P. were the findings that 62 per cent of the projects were part of the activities of a larger organization, and that 38 per cent were receiving additional funds from other sources. Such support was a tangible expression of the willingness of communities to become involved in L.I.P. projects. Moreover, this positive attitude appears to be backed by the communities' capacity to maintain the facilities created by L.I.P. For only six per cent of all projects surveyed did the communities concerned indicate that they would have some problem in maintaining the L.I.P. facilities. To the extent they continue to be maintained, members of the communities will be able to benefit from their use.

Employee Job Satisfaction

Interviews with more than 1,400 workers on the staffs of the 150 representative projects confirmed a high degree of job satisfaction. Eighty-seven per cent of employees were satisfied or more than satisfied with the feeling of accomplishment given them by their L.I.P. experience, and about the same

number felt L.I.P. gave them satisfactory, or more than satisfactory, opportunities to use their own abilities to best advantage; 83 per cent were satisfied with other (non-wage) working conditions in general. However, more than one-third were dissatisfied with the wage paid for the amount of work they had to do – reflecting L.I.P.'s deliberately low average wage – and half were dissatisfied with the job security element.

Perhaps not surprisingly, construction projects tended to rank somewhat lower than other projects in the esteem of employees, possibly because of their closer resemblance to the traditional work situation. In this connection, therefore, it may be worth remembering that construction-type projects were strongly favoured by government bodies and in small communities.

Effect on Skill Learning

Nearly three quarters of L.I.P. workers felt they had learned new skills on the job, and about two-thirds believed they had also (or instead) improved existing skills (again, construction projects were not viewed as favourably as non-construction in this connection). One result of the favourable work experience on L.I.P. is that similar proportions of workers now believed they had both a better chance of getting a job in the future (67 per cent) and a better chance of earning a higher wage in the future (65 per cent).

SUMMARY

As an approach to absorbing surplus labour during periods of high unemployment, it is evident that a wide choice of activities is available when Canadians in general are invited to take the initiative in proposing projects.

With wage levels on L.I.P. generally paying less than previous earnings, very few men were attracted out of existing steady jobs into L.I.P. employment. For women, L.I.P. paid more than did previous employment, and it is possible that some women, out of the small proportions employed before L.I.P., have been attracted away from their jobs.

Just before L.I.P. employment, one-fifth of women were keeping house, although of this number, a significant proportion had a major attachment to the labour force during the preceding year. After L.I.P., although the majority remained in the labour force, they experienced difficulty in obtaining employment. The program may therefore have drawn a number of women from outside the labour market into it and left them unemployed. In relation to total L.I.P. employment, their numbers are not large.

About one-tenth of the younger participants were in school or training immediately before L.I.P. with very few returning to school after. It is interesting to note that this group were more often employed afterwards than were persons of the same age who had been working before L.I.P., and they were almost twice as likely to be employed after L.I.P. as were those who had been unemployed before the program.

Since L.I.P. was not specifically designed to focus on long-duration unemployment, a substantial proportion of the unemployed workers taking L.I.P. jobs were not in that category. A point to remember here, however, is that much serious unemployment (and associated low income) manifests itself for many unskilled and inexperienced individuals, not in long-duration unemployment, but in frequent bouts of relatively short-term unemployment interspersed with employment at fairly low wages.

The incomes of L.I.P. participants in the year before L.I.P. were in general low, with more than three-quarters of the young people and well over half the older workers reporting incomes below \$4,000. Over-all, some 36 per cent of L.I.P. workers reported incomes below the poverty level, a proportion which,

while appreciably lower than in 1971-72, is still above the figure for the population as a whole. The program evidently continues to make a sizable contribution to the wage incomes of the working poor.

After L.I.P., more men were supported by their earnings and savings and fewer by unemployment insurance. More females relied on earnings and savings, more on unemployment insurance and fewer on welfare and their families for support after the program.

On the project side, it is estimated that the vast majority of L.I.P. projects involved work that would not have been done without L.I.P. dollars. A sizable minority of projects, not extended by L.I.P., continued, and it would seem reasonable to conclude that most of these projects satisfied a previously unfilled longer term demand.

Generally, L.I.P. projects were considered to be "needed" by the community and had a wide acceptance. On a value for money basis, three-quarters were considered to be either about right or a bargain. Employee satisfaction was high, and many participants felt they had acquired new skills or improved their old ones.

APPENDIX A

ELIGIBILITY CRITERIA FOR 1972-73
LOCAL INITIATIVES PROGRAM*Types of Projects Which Could Receive Support*

- Community "store front" services may be expanded or improved by having facilities repaired or adding support staff.
- Groups specially organized for the purpose of creating employment for themselves may propose projects to provide new services to their communities.
- Community groups or associations may wish to develop services for children, the elderly or the handicapped.
- Groups may wish to carry out projects related to general improvement of the environment.
- Native groups may wish to employ their members in improving community facilities and services.

- Cultural and social organizations may wish to expand their programs.
- Organizations may wish to employ people in projects that may have a limited revenue but that are not profit making.
- Organizations may wish to sponsor projects providing minor repairs to substandard housing.

Projects Which Will Not Be Supported

- Projects which require a federal contribution in excess of \$200,000.
- Projects which subsidize profit making enterprises.
- Projects which provide financial support to persons who are employed.
- Projects which support pure leisure activities solely for the sponsors.
- Large construction projects, i.e., projects having a total cost in excess of \$500,000.
- Projects which require continued federal funding after May 31, 1973.

APPENDIX B

DISTRIBUTION OF APPLICATIONS RECEIVED, PROJECTS APPROVED, AND
FUNDS COMMITTED FOR 1972-73 LOCAL INITIATIVES PROGRAM
BY PROVINCE

	<i>Applications received</i>			<i>Projects approved*</i>			<i>Funds committed</i>
	<i>No.</i>	<i>\$('000)</i>	<i>Man-months</i>	<i>No.</i>	<i>\$('000)</i>	<i>Man-months</i>	<i>\$('000)</i>
Newfoundland	1,309	42,749	92,864	327	11,679	25,299	11,720
Nova Scotia	1,098	29,789	62,855	358	10,200	21,646	10,105
Prince Edward Island	251	5,514	12,652	95	1,953	4,326	1,955
New Brunswick	960	30,008	64,819	408	10,727	64,340	10,805
Quebec	5,635	216,807	438,879	1,727	64,340	130,195	64,000
Ontario	2,617	71,178	145,693	1,247	24,782	50,334	25,080
Manitoba	533	14,709	29,888	242	6,866	13,930	6,755
Alberta	733	22,371	46,132	276	7,703	15,855	5,145
Saskatchewan	379	10,413	21,785	182	5,133	10,786	7,765
Northwest Territories	78	2,173	4,549	41	1,097	2,203	1,100
British Columbia	1,640	40,828	81,691	910	18,823	37,699	19,190
Yukon Territory	58	1,056	2,102	34	654	1,298	655
TOTAL	15,291	487,595	1,003,909	5,847	163,957	336,333	164,275

* Excluding withdrawals and cancellations. Figures are based on approvals and applications as of May 1973.

Source: L.I.P. Operations.

APPENDIX C

COMPARISON OF AGE-SEX CHARACTERISTICS OF
L.I.P. PARTICIPANTS AND THOSE OF THE
LABOUR FORCE AND UNEMPLOYED,
BY SEX AND AGE GROUP
CANADA
(per cent distribution)

MALE

Age group	Labour force	Unemployed	L.I.P. participants
14-19	9	19	14
20-24	14	23	26
25-44	45	34	35
45	32	24	25
All ages	100	100	100

FEMALE

14-19	13	26	10
20-24	19	24	30
25-44	40	32	42
45	28	18	18
All ages	100	100	100

ALL AGE GROUPS

Male	66	73	68
Female	34	27	32
Both sexes	100	100	100

Note: The period chosen for comparison is December 1972-May 1973.

APPENDIX D

LABOUR FORCE STATUS OF L.I.P. PARTICIPANTS
BEFORE AND AFTER
(per cent distribution by age and sex)

ALL AGES, MALE

Labour force status after L.I.P.	Labour force status previous year					
	Employed	Unemployed	At school	House- keeping	Retired	Other
Other job	54.3	33.8	44.0	40.0	12.5	49.3
Unemployed	39.1	62.2	43.1	40.0	25.0	45.2
Keeping house	1.7	1.7	6.4	—	—	2.7
Attending school	1.6	0.7	2.8	10.0	—	—
Retired	1.0	0.2	—	—	62.5	—
Other	2.4	1.4	3.7	10.0	—	2.7
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ALL AGES, FEMALE

Labour force status after L.I.P.	Labour force status previous year					
	Employed	Unemployed	At school	House- keeping	Retired	Other
Other job	28.4	16.9	40.3	11.8	—	23.8
Unemployed	52.9	70.0	48.1	47.1	33.3	61.9
Keeping house	12.4	10.8	2.6	38.2	33.3	9.5
Attending school	1.7	—	2.6	—	—	—
Retired	0.5	—	—	—	33.3	—
Other	4.1	2.3	6.5	2.9	—	4.8
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

APPENDIX D

LABOUR FORCE STATUS OF L.I.P. PARTICIPANTS
BEFORE AND AFTER

(per cent distribution by age and sex)

UNDER 25 YEARS OF AGE, MALE

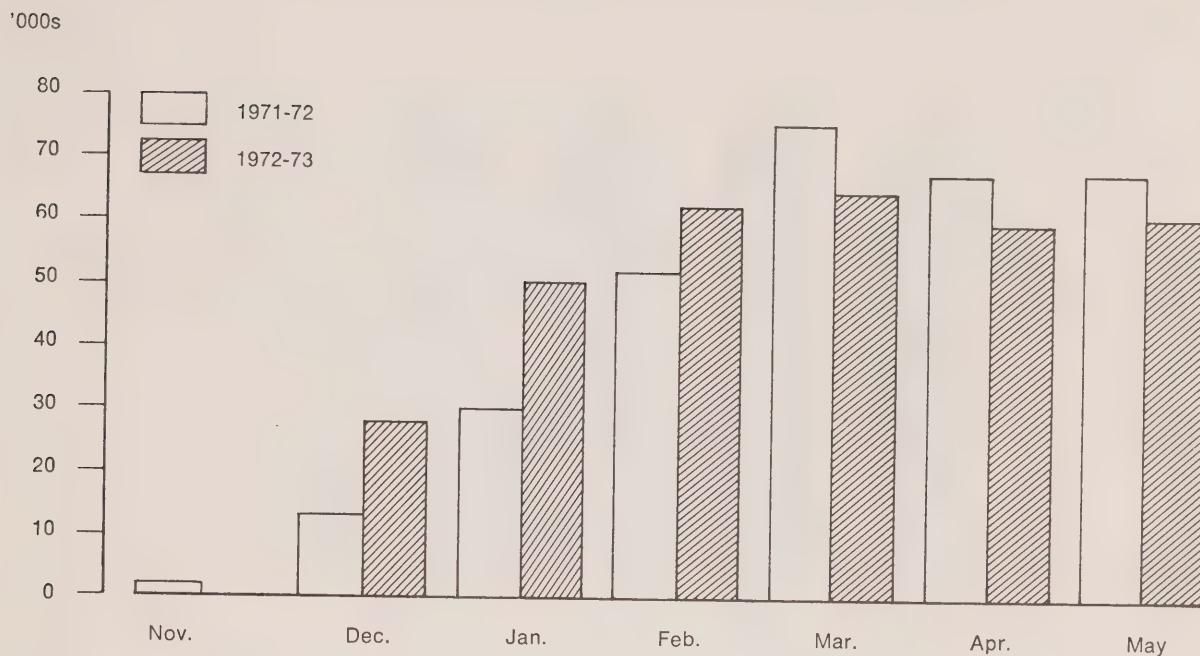
<i>Labour force status after L.I.P.</i>	<i>Labour force status previous year</i>					
	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>At school</i>	<i>House- keeping</i>	<i>Retired</i>	<i>Other</i>
Other job	45.9	32.4	45.9	25.0	—	44.0
Unemployed	47.1	64.2	42.7	50.0	—	56.0
Keeping house	2.0	1.8	5.2	—	—	—
Attending school	3.1	1.7	3.1	—	—	—
Retired	—	—	—	—	—	—
Other	2.0	—	3.1	25.0	—	—
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

UNDER 25 YEARS OF AGE, FEMALE

<i>Labour force status after L.I.P.</i>	<i>Labour force status previous year</i>					
	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>At school</i>	<i>House- keeping</i>	<i>Retired</i>	<i>Other</i>
Other job	32.7	17.5	41.8	33.3	—	14.3
Unemployed	49.1	71.4	49.3	40.0	—	57.1
Keeping house	7.3	4.8	—	26.7	—	—
Attending school	4.2	1.6	1.5	—	—	14.3
Retired	0.6	—	—	—	—	—
Other	6.1	4.8	7.5	—	—	14.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source: L.I.P. participant follow-up (sample) survey.

Chart 1
MONTHLY DISTRIBUTION OF CONTRACTED EMPLOYMENT
(1971-72 and 1972-73)



Sources: 1971-72: "An Analysis of the Local Initiative Program, Canada 1971-72," Department of Manpower and Immigration

1972-73: Operational Statistics, Department of Manpower and Immigration

Chart 2
PER CENT DISTRIBUTION OF L.I.P. PARTICIPANTS BY AGE

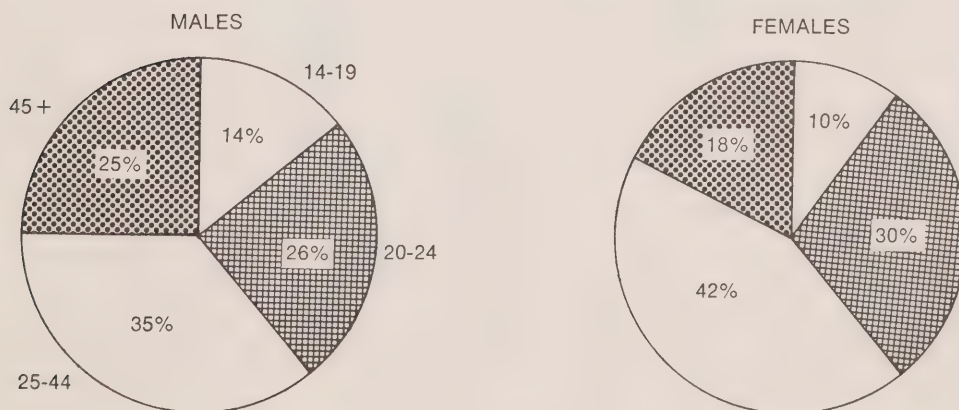


Chart 3
EDUCATION LEVELS OF L.I.P. PARTICIPANTS BY AGE GROUP

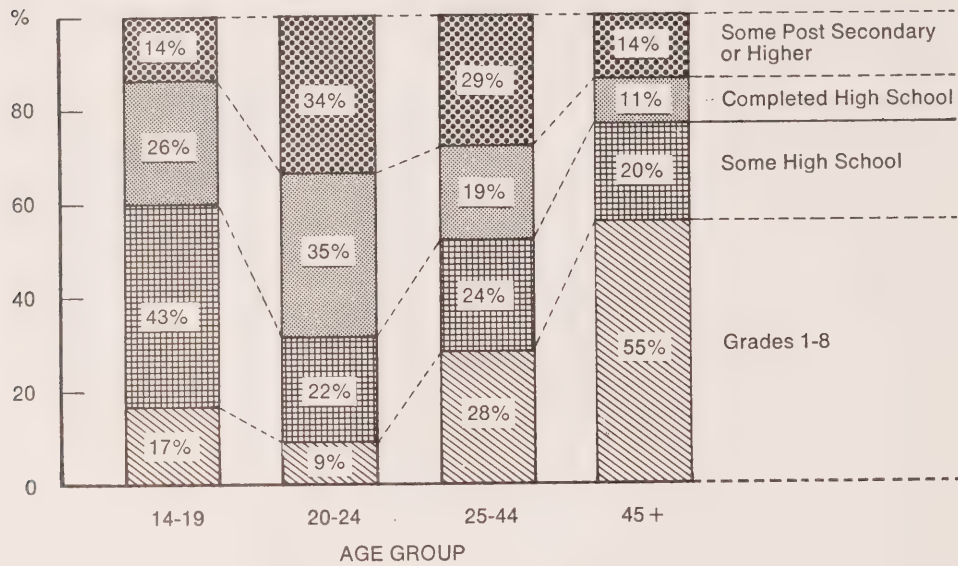


Chart 4
PER CENT DISTRIBUTION OF WEEKS UNEMPLOYED PRIOR TO L.I.P. BY SEX

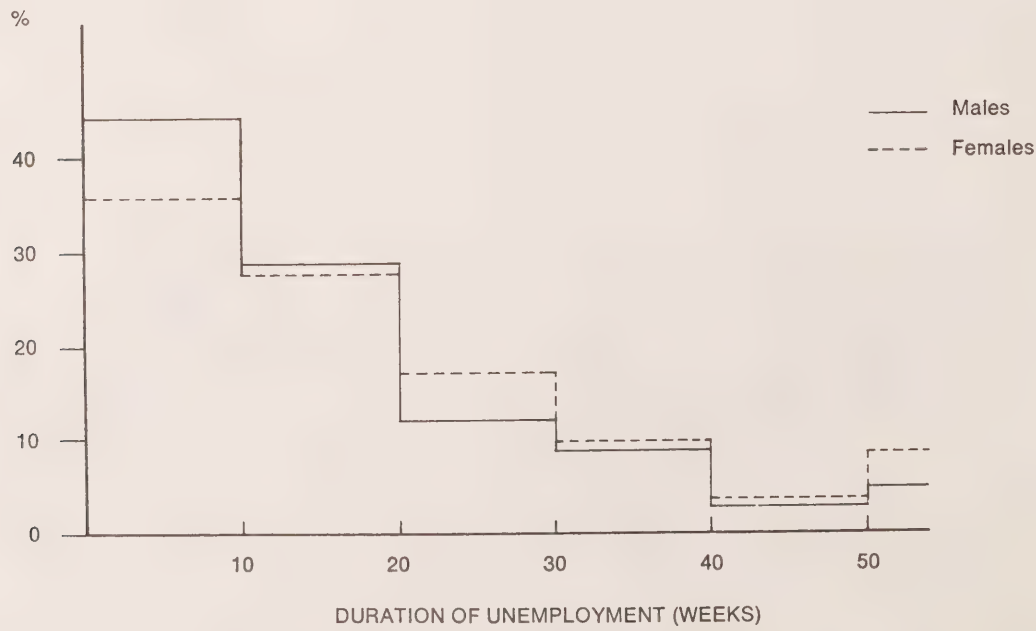


Chart 5
AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT PRIOR TO L.I.P. BY AGE

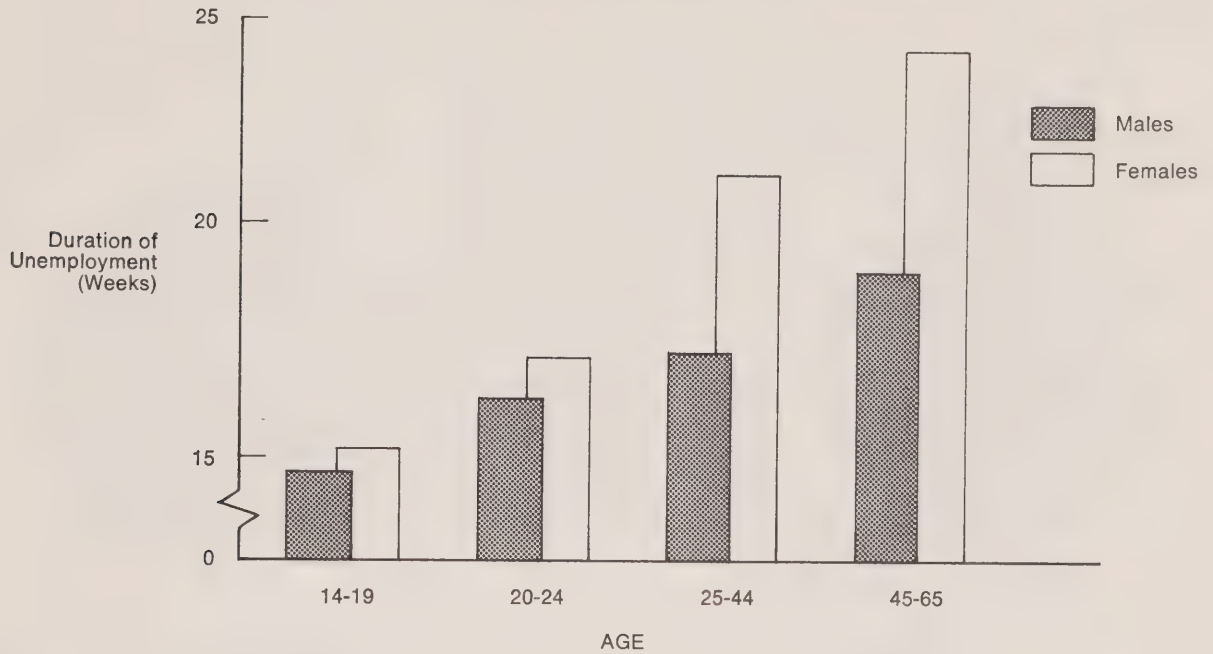


Chart 6
INCOME FROM ALL SOURCES PRIOR TO L.I.P.

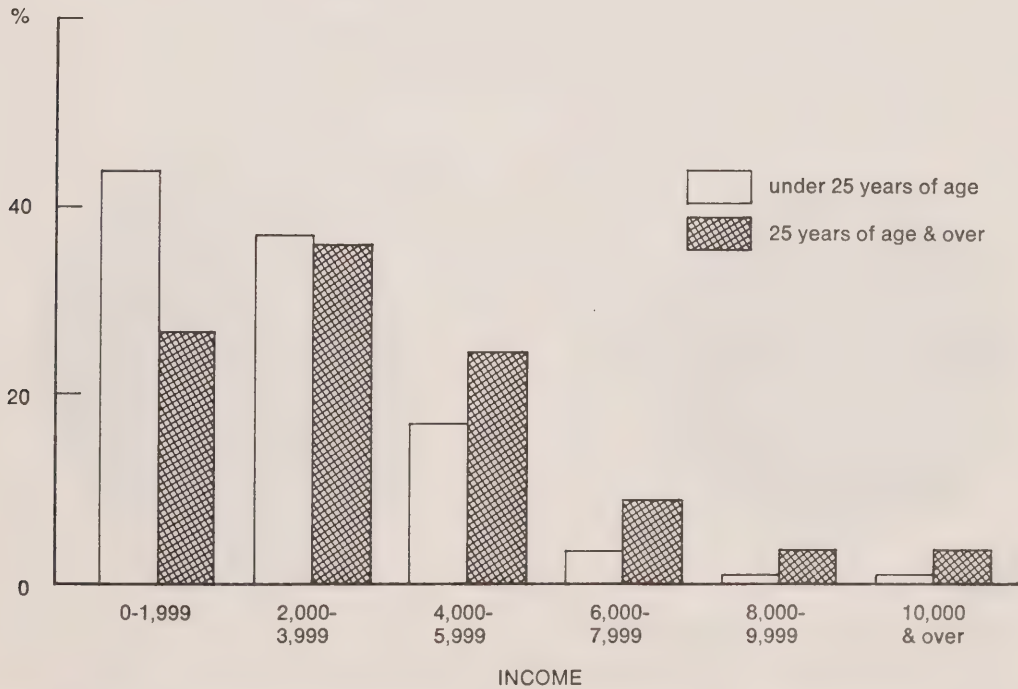


Chart 7
MAIN SOURCES OF INCOME BEFORE AND 3 MONTHS AFTER L.I.P., BY SEX

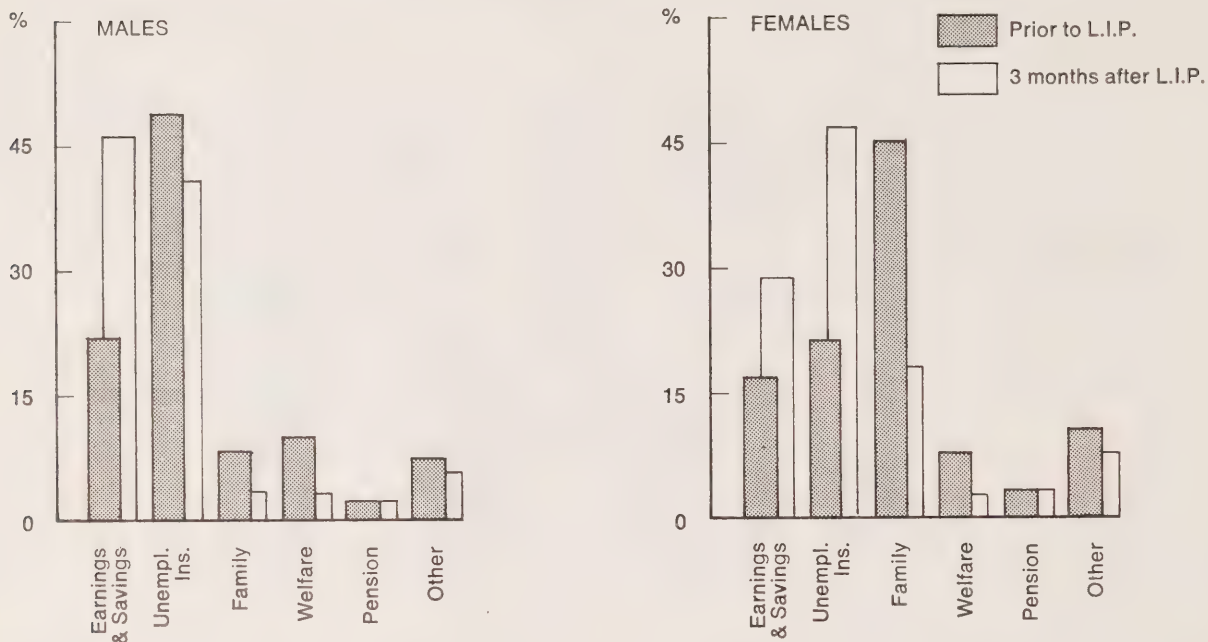


Chart 8
WHAT WERE YOUNG PEOPLE DOING BEFORE L.I.P.?

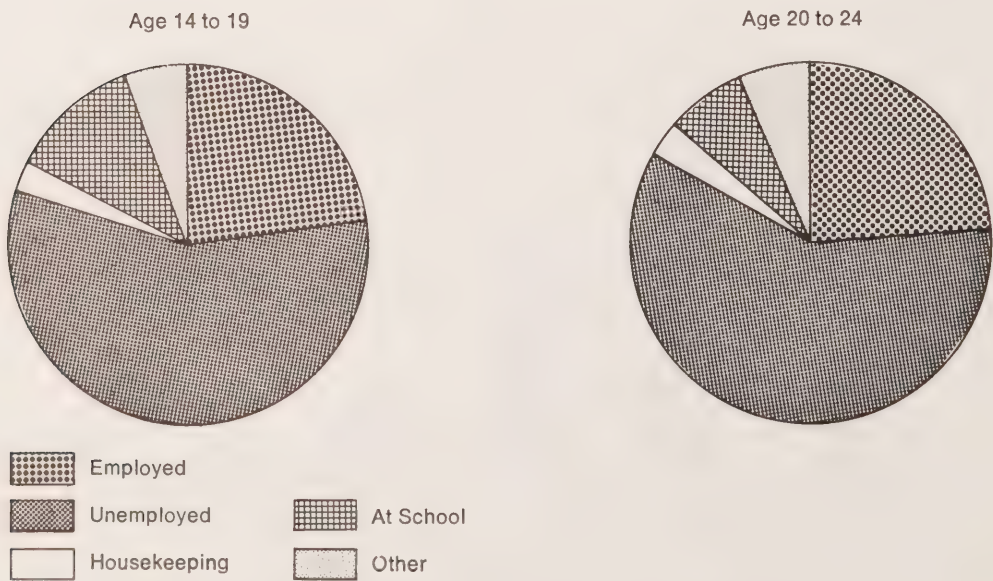


Chart 9
WERE THE L.I.P. PROJECTS NEEDED?

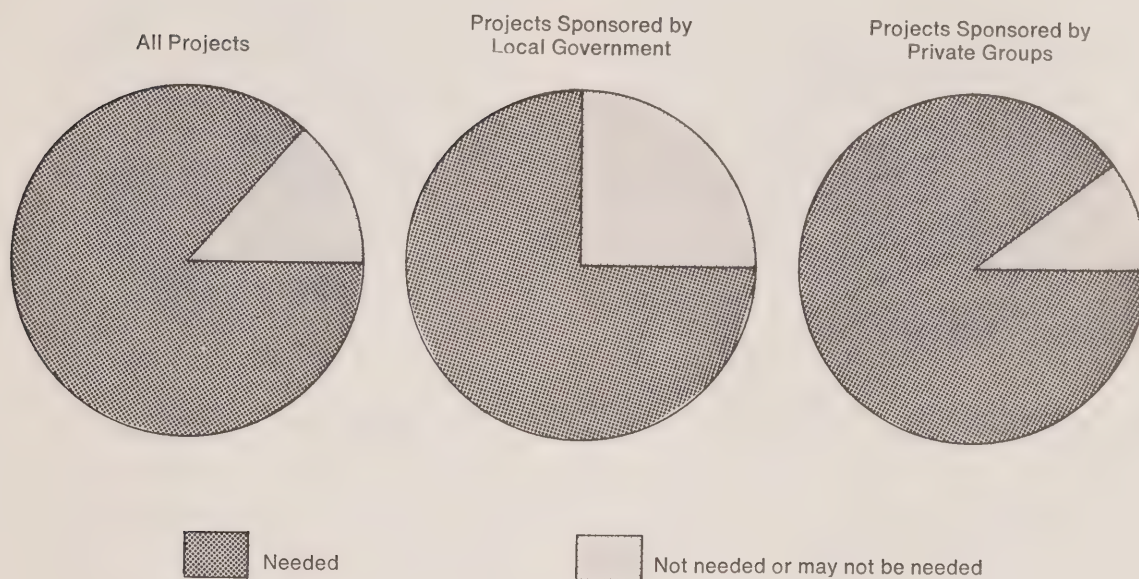


Chart 10
HOW WERE THE L.I.P. PROJECTS ACCEPTED BY THE COMMUNITY?

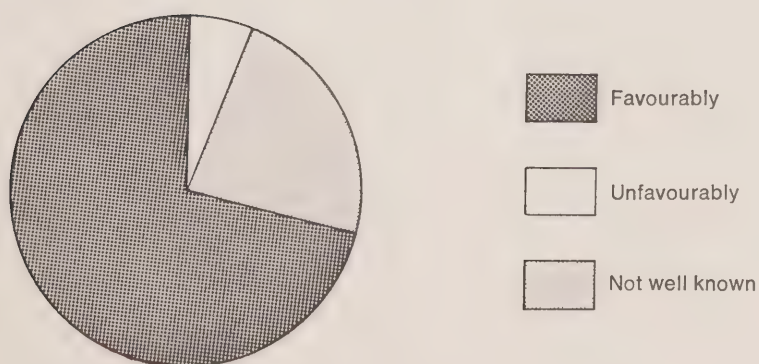
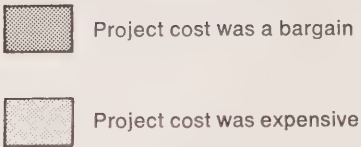
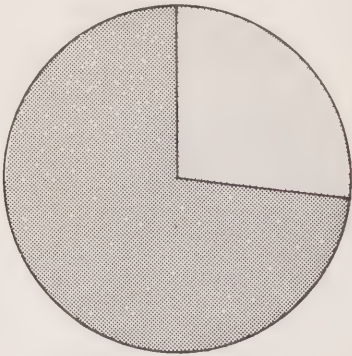
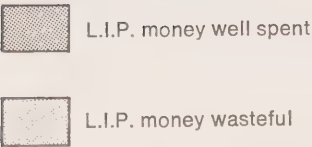
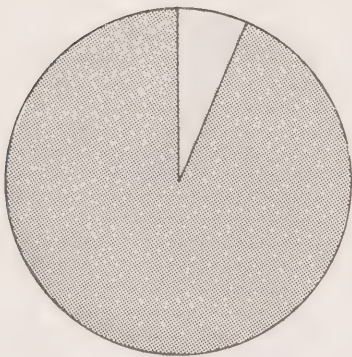


Chart 11
HOW USEFUL WERE THE L.I.P. PROJECTS?



The Labour Market for Engineers in the 1970s

23

INTRODUCTION

Unlike that in many professions, the demand for engineers may vary from year to year, with periods of strong demand alternating with weaker ones. A major influence on the number of job openings is the general level of economic activity, especially the amount of capital investment taking place. Defence and other government expenditures have a bearing on engineering demand; teaching and research are other important areas of employment. Over the longer term, the development of new technologies and new industries and the decline of older ones, are major determinants of engineering requirements.

Variations in the demand for engineers have their counterparts on the supply side. Canadians graduating from universities either in this country or abroad are the main source of new entrants to the profession. Enrolment in engineering may rise and fall in response to such factors as students' assessment of career opportunities in engineering as compared with other fields, the establishment of new institutes of technology, and the job outlook. The migration of engineers is a second determinant of the available supply. The movement of engineers into Canada since 1967 has been related to domestic employment conditions among other factors. A law passed in 1965 by the United States government established quotas for numbers entering that country and has restricted the movement of engineers from Canada.

The 1960s was a decade in which labour market conditions for engineers were generally favourable, except for the first few years. This was the beginning of the space age, and this gave rise to much excitement and publicity. Great emphasis was placed on the key role played by engineering and science in national and economic development. Young people were encouraged to enter technical courses and enrolment in them increased. A system of community colleges was established across Canada. These opened up avenues for qualification of para-professionals in engineering technology. The labour market of the 1960s was mostly characterized by strong demand, shortages, and relatively high salaries in engineering. University graduations were insufficient to meet all requirements, and immigration was used to make up the shortfall.

The labour market for engineers has so far in the 1970s displayed different characteristics and has provided an apt illustration of the various factors affecting supply and demand. A slack period in the market occurred in 1970-71 when job openings were reduced. Fewer students entered university engineering courses but more went into technical courses at community colleges. Recovery in the

demand for engineers began in 1972 and continued strong into 1974. This coincided with a peak in graduations resulting from higher enrolment up to 1968. There is concern that shortages of engineers may develop for the remainder of the decade, if large resource and other development projects go forward, as graduations are expected to decline.

This article traces the main developments in the engineering labour market from 1970 to 1974, with a summary statement on the outlook for the profession in the short-term.

THE 1970-71 PERIOD¹

With the economic slowdown that existed in Canada in 1969-70, and the high unemployment levels that persisted through 1971, the demand for engineers plummeted. Layoffs of technical personnel took place in the electronic, rubber, chemical and aircraft industries. Internal reorganizations of manufacturing plants were carried out and unprofitable divisions shut down. At the same time, defence spending was being held down and government contracts terminated. The number of job openings for engineers declined while job seekers increased. There was a tendency among employed engineers to stay on the job they had rather than risking a move. Even in this time of slack demand, however, employers reported difficulties in filling vacancies for engineers with five to 15 years' experience and for sales personnel. Official statistics on the unemployment rate for engineers are not available but the rate for office and professional workers was 2.6 per cent in 1970 and 2.9 per cent in 1971. The comparable rates for all occupations were 5.9 and 6.4 per cent.

Engineers who graduated from university in 1970 and 1971 had a little more trouble in finding suitable jobs than their predecessors of the late 1960s, when there was a choice of job offers. Visits to campuses by recruiting employers dropped off in this period, because jobs were scarce and more walk-in applicants were available. Average starting salaries offered new engineering graduates continued to rise at the rate of about 4 per cent a year. The demand for engineers graduating at the bachelor's level can be described as fair to good in these years – not as strong as for commerce and business administration graduates but better than for those in arts and science. For engineers receiving advanced degrees there was little demand and some continued on in postdoctoral work.

The supply of new engineering graduates was going up at the time that demand was dropping in 1970-71. The number of bachelor graduates was increasing year by year, as a result of the high

¹ The labour market information in this report is taken from the bulletins on the professional and technical labour market issued by the Technical Service Council, Toronto, and various reports and surveys of the Department of Manpower and Immigration.

enrolment of the 1960s. There was also a sharp increase in the numbers of engineering technologists coming into the labour market from community and related colleges, who freed graduate engineers from para-professional tasks. This new source of supply made a fundamental alteration in the demand-supply situation and accentuated the difficulties of 1970-71.

First year engineering enrolment began to decline in the academic year 1968-69 and continued to drop through the following four years to 1972-73. This trend, which began before the economic slowdown took place, can be attributed in large part to the expansion in enrolment in engineering technology courses at community colleges. The percentage of the relevant age population of males entering university engineering courses began to decline in 1967, but when engineering and other technical programs are combined, total enrolments formed a steadily rising percentage of the relevant population.² The deteriorating employment outlook for engineers was probably also a factor in decreasing enrolment from 1970 on, and it may have been that Canadians in this period were influenced by the situation in the United States; where much publicity was given to unemployment among engineers resulting from the combined effects of the economic slowdown and the scaling down of defence and space projects. The unemployment rate among engineers in that country reached a peak of 2.9 per cent in 1971.³

Immigration of engineers to Canada began to decline in 1968 and continued to decrease through 1971. This reflected new immigration regulations instituted in 1967 under which occupational demand became one of the factors used in determining the admissibility of prospective immigrants. It was also reported that fewer European engineers were interested in coming to Canada. Admission to Canada of persons classified as engineers dropped from 2,814 in 1968 to 1,687 in 1971.

The United States, which at one time was a magnet for Canadian engineers, has become of steadily decreasing importance. More than 1,000 engineers went from Canada to the United States each year in the late 1960s, but by 1972 this figure was reduced to one-quarter of this total.⁴ Conditions in the United States, as noted, were not favourable to immigration of foreign engineers. Engineering was removed from the list of preferred occupations by American Immigration officials, and with a quota on total admissions from western hemisphere countries, Canadian engineers faced a lengthy waiting period before being admitted. American employers were unwilling to take a chance on hiring Canadian engineers under these circumstances. The Vietnam War and the draft also deterred young Canadians from moving to the United States.

THE 1972-73 PERIOD

Unemployment in Canada continued at a high level in 1971 and 1972, with national unemployment rates of 6.4 and 6.3 per cent respectively in those years. As far as the labour market for engineers is concerned, an improvement became noticeable in the first quarter of 1972. Job openings for scientific and technical personnel reported to the Technical Service Council in that quarter were 20 per cent above those in the same period the previous year. The first signs of improvement came in the consumer goods sector, which had an impact on requirements for electrical, electronic, sales and plant engineers. There was still some unemployment in mid-1972 among technical personnel who had been laid off up to a year before. Restricted opportunities existed for engineers over the age of 55, or earning over \$15,000 a year, or with highly specialized experience. In Quebec, difficulties were being experienced in 1972 in the aluminum, pulp and paper, and aircraft industries, and in British Columbia, work stoppages cut back on manpower demand. The engineering labour market was strong in Ontario and the Prairie provinces.⁵ By the third quarter of 1972, reported job openings were one-third above those in the same quarter of 1971. Numerous vacancies existed for mining, chemical, process, plant, municipal and junior mechanical engineers. Bilingual sales engineers were in particularly short supply.

Openings for engineering personnel rose further in 1973 and continued at a high level in 1974. This upsurge in demand was related to a general expansion in the economy and a capital investment boom. Industry had invested conservatively for a six-year period beginning in the late sixties, and by 1973 this began to show up in shortages of materials. Steel, plastics and castings were among these and expansion of plant and equipment was undertaken. This resulted in a burst of demand from consulting engineering firms, who began to seek hundreds of qualified technical personnel. Design, project, process, and structural engineers were among the groups most sought after. Shortages of experienced sales engineers became acute. Candidates became more selective in the kinds of jobs they would accept and employers were forced to relax their hiring specifications. Median salaries for professional engineers were reported to have increased in 1973 by 8.4 per cent over 1972, and their unemployment rate was below one per cent.⁶

Job opportunities for new graduates also began to improve in 1972, although not as rapidly as for experienced engineers. Demand in Ontario and Quebec was generally good in all fields, although in

2 Supply and Demand for Engineering Doctorates, Canadian Engineering Manpower Council, July 1973, pp. 44-47.

3 Kathleen Naughton, "Characteristics of Jobless Engineers". *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Washington, D.C., October 1972, pp. 16-21.

4 Semi-annual reports of the Immigration and Naturalization Service, U.S. Department of Justice, Washington, D.C.

5 The report of the Technical Service Council for this period stated that the coverage of their employer survey in the Atlantic provinces might not be representative.

6 "Canadian professional engineers membership salary survey 1973" by D. A. Clunis, P. Eng. *The Engineering Digest*, March 1974, p. 21. The figures relate to the month of December.

the Atlantic provinces an unexpected drop in requirements for civil engineering graduates was reported. In western Canada, increasing interest in electrical engineering graduates and a revitalization of demand for mechanical and chemical graduates were reported. Starting salaries for all engineering graduates in 1973 averaged \$724 a month, or nearly four per cent above the 1972 level.⁷ In 1974, a noticeable rise in opportunities for new engineering graduates was reported and more employers were recruiting at the universities. As before, engineering graduates along with those in business administration and commerce were considered as the elite among graduates. The number of new engineering graduates seeking jobs was increasing in 1973-74, as a high point in bachelor's graduations, estimated at over 4,000 in each of these years, was reached.⁸ For new Ph.Ds, opportunities continued to be restricted.

Immigration of engineers to Canada increased in 1972, reversing a downward trend which had been going on since 1968. The increase over 1971 was not large, from 1,685 to 1,855, but this trend apparently continued in 1973.⁹ Canadian employers in 1973 were again recruiting in Britain and the United States, after having been out of these markets for several years. The number of engineers coming to Canada from the United States, which had replaced Britain as the main source of immigrant engineers, declined in 1972. Higher income taxes in Canada were reported to be a factor in discouraging senior personnel from coming here.¹⁰ There was still little incentive for Canadian engineers to move to the United States, even though the Vietnam War had ended in early 1973, as the employment situation for engineers in that country remained weak and engineering had not been reinstated to the preferred list of occupations. Emigration of engineers from Canada to the United States continued at a low level in 1973.

THE SHORT-TERM OUTLOOK

This pattern of fluctuating demand in the short-run in response to economic conditions can be expected to continue in the future. Concern in the engineering profession about possible shortages of engineers for the remainder of the 1970s stems from the view that there is likely to be a strong demand at a time when university graduations are at an ebb. Engineering requirements for resource development projects are expected to be a main source of demand; for

example, the construction of extraction plants in the Alberta tar sands. Also, plans are under way for the building of world-scale petrochemical plants. For 1974, no decline in the level of expenditures on new plants, machinery and equipment was foreseen. Investment intentions of major industries showed planned expenditures 29 per cent over 1973 in actual outlays.¹¹ Expenditures on new buildings, machinery and equipment for the years to 1978 show no signs of abating.

The one certainty in the outlook is that graduations at the bachelor's level will taper off. It has been noted that first-year engineering enrolment began to decline in 1968-69 and this trend continued through the academic year 1972-73. Graduations are projected to decrease steadily beginning in the academic year 1974-75 and reach a low point of about 3,000 in 1976-77, after which a slow increase is expected until 1980-81.¹² The number of master's degrees awarded is expected to follow a similar trend, with a two-year time lag. For earned doctorates, a continued increase in degrees awarded is projected, and one report states that "one cannot readily dismiss the conclusion that there would be an oversupply of engineering Ph.D.s in the decade ahead."¹³

In this situation, immigration might again make up additional needs, and new source countries may become more prominent. Another concern for the future is the possibility that the United States might return to its historical role of using Canada as a pool of engineering talent. Engineering work in the United States has many attractive features for Canadians – good pay, excellent research facilities and the opportunity to work in specialties that do not exist here. Engineering baccalaureates awarded in the United States are expected to follow a similar pattern to Canada's and may fall below replacement needs in the second half of the 1970s.

Apart from these short-term variations in demand and supply, requirements of engineers in Canada have for many years moved steadily upwards at a faster pace than the growth in the population. Membership in provincial and territorial professional engineering associations from 1968 to 1973, for example, grew at a rate of 5.2 per cent annually.¹⁴ Requirements for engineers in Canada can be expected to continue to show a good long-run growth rate, and students thinking of making engineering a career should not be dissuaded by temporary weaknesses in the labour market.

7 Supply, Demand and Salaries: New Graduates of Universities and Community Colleges 1973, Department of Manpower and Immigration, pp. 17-18.

8 Engineering Journal, The Engineering Institute of Canada, Montreal, November/December 1972, p. 49; and January/February 1974, p. 27.

9 Immigration Statistics, Annual reports 1971 and 1972, Department of Manpower and Immigration, p. 8. Statistics for 1973 had not been published at the time of writing. A change in the occupational classification used in these statistics was made in 1973 but the major fields of engineering remained unchanged.

10 Technical Service Council bulletin, March 1974.

11 News Release, Department of Industry, Trade and Commerce, Ottawa, May 31, 1974.

12 Supply and Demand of Engineering Doctorates in Canada, p. 62.

13 Ibid., p. 19.

14 Newsbrief, The Canadian Council of Professional Engineers, Ottawa. Volume 16, No. 4, March 1974. The membership total for Canada at December 31, 1973, was 74,349. This figure includes some duplicate registrations and persons who are not resident in Canada or active in the profession. Not all graduate engineers are association members.

REFERENCES

1. Bulletins on the professional and technical labour market, 1971-74, Technical Service Council, Toronto.
2. *University Canada Manpower Centre*, Quarterly reports, 1971-74, Department of Manpower and Immigration, Ottawa.
3. *Immigration Statistics*, Annual reports 1968-72, Department of Manpower and Immigration, Ottawa.
4. *Degrees, Diplomas, Certificates Awarded by Degree-Granting Institutions*, 1969-70, 1970-71, and 1971-72, Statistics Canada, Ottawa.
5. *Supply and Demand for Engineering Doctorates in Canada*, Canadian Engineering Manpower Council, July 1973.
6. *Fall Enrolment in Universities and Colleges*, 1970-71 and 1971-72, Statistics Canada, Ottawa.
7. *Survey of Higher Education: Part 1: Fall Enrolment in Universities and Colleges*, 1969-70, Statistics Canada, Ottawa.
8. *Quarterly Report on Job Vacancies, 1971-74*, Statistics Canada, Ottawa.
9. "Immigrants Admitted to the United States whose country of last Permanent Residence was Canada." Semi-annual tables, United States Department of Justice, Immigration and Naturalization Service.
10. J. Neil Fortune and Peter Ross, *Supply and Requirements Projections of Engineers, Canada 1976*, Department of Manpower and Immigration, Ottawa, 1971.

TABLE 1
ACTUAL AND PROJECTED DEGREES
IN ENGINEERING, CANADA, 1969-70 TO 1980-81

Academic year	Bachelor's	Master's	Earned doctorates
1969-70	3,550	937	181
1970-71	3,898	1,113	216
1971-72	4,200	962	258
1972-73	4,019	1,442	242
1973-74	4,558	1,501	269
1974-75	4,172	1,487	293
1975-76	3,728	1,686	355
1976-77	2,997	1,544	390
1977-78	3,084	1,379	406
1978-79	3,124	1,109	402
1979-80	3,155	1,141	456
1980-81	3,181	1,156	417

Source: Actual graduations to 1971-72, from Statistics Canada. Projections to 1980-81, from *Supply and Demand for Engineering Doctorates*, Canadian Engineering Manpower Council, July 1973.

TABLE 2
ACTUAL AND PROJECTED UNDERGRADUATE
ENGINEERING ENROLMENT, 1965-66 TO 1980-81

Academic year	First-year enrolment	Total enrolment
1965-66	6,608	17,609
1966-67	7,431	19,563
1967-68	7,788	21,196
1968-69	7,665	22,799
1969-70	6,752	23,289
1970-71	6,310	23,375
1971-72	5,807	22,540
1972-73	5,305	21,987
1973-74	5,780	20,119
1974-75	5,840	18,988
1975-76	5,920	18,463
1976-77	5,970	18,673
1977-78	6,020	18,917
1978-79	6,020	19,045
1979-80	6,040	19,137
1980-81	5,920	19,067

Source: *Supply and Demand for Engineering Doctorates in Canada*, Canadian Engineering Manpower Council, July 1973, p. 67. Actual enrolments to 1972-73 are from the Engineering Institute of Canada.

TABLE 3
IMMIGRATION TO CANADA,
PROFESSIONAL ENGINEERS, 1968-72

	1968	1969	1970	1971	1972
Civil	611	491	410	289	289
Mechanical	606	581	454	347	435
Electrical	559	592	464	371	364
Mining	174	160	115	103	81
Chemical	273	249	183	139	147
Others	236	192	129	91	99
Total	2,814	2,739	2,186	1,687	1,855

Source: Immigration Statistics and Annual reports 1968-72, Department of Manpower and Immigration, Ottawa.

TABLE 4
EMIGRATION TO THE UNITED STATES,
PROFESSIONAL ENGINEERS, 1968-72

	1968	1969	1970	1971	1972
Aeronautical	19	13	4	2	2
Chemical	69	101	76	40	28
Civil	137	147	97	90	46
Electrical	160	151	108	71	30
Industrial	53	33	27	21	8
Mechanical	195	184	101	106	50
Metal	32	30	25	13	12
Mining	15	9	11	13	7
Sales	17	18	15	6	4
Other	361	315	213	149	95
Total	1,058	1,001	677	511	282

Source: Immigration and Naturalization Service, U.S. Department of Justice.

TRAINING FOR ONTARIO'S FUTURE,
Report of the Task Force on Industrial Training,
Government of Ontario, Ministry of Colleges and
Universities, Manpower Training Branch. July 1973,
207 pages.

The recommendations of the report of the Task Force on Industrial Training in Ontario, if carried out, would result in major changes in training programs in that province. With the dramatic escalation in resources devoted to training which has gone on since the 1960s, the task force saw the need for the establishment of new policies and guidelines. Reforms were regarded as necessary in the objectives and organization of training programs, the participation of employers and trade unions, financing, the apprenticeship and licensing systems, training methods and the quality of training. A comprehensive list of 48 recommendations were made in the report to bring about these revisions.

A much larger role for employers in industrial training was envisaged. An "employer-centred training program" would be given central responsibility for industrial training, including apprenticeship. The employer would assume primary responsibility in the development of curricula, training methods, selection of candidates and in the quality and output of training programs. The provincial government's role in industrial training would be confined to deciding policies, funding programs, setting standards, accreditation, vocational guidance and the provision of facilities. This role would be administered through the community colleges and regional councils.

Apprenticeship has been a publicly recognized system of occupational skill development in Ontario since 1921, and a number of recommendations were made with a view to improving the existing apprenticeship program. Apprenticeship is being used in many trades but the bulk of apprentices are in automotive and heavy-equipment repair and in the construction trades. There are 33 regulated trades in the province – 16 of which have compulsory certification – and 105 non-regulated trades. The report recommended that regulated trades with small numbers of apprentices, and non-regulated trades be dropped from the apprenticeship program. Employer-initiated programs in industry would become responsible for training in these occupations. An exception would be made for barbering and hairdressing, which are licensed trades, and training for these are carried out in trade schools. A review would be made of these two occupations to see if they belong in the apprenticeship scheme.

The Ontario government has experienced problems in determining qualifications of the large numbers

of immigrants in the province's labour force who apply for certification. Various procedures have been followed, none of which have proven fully satisfactory. The failure rate of immigrants who sit the qualifying examinations has been high, partly because they lack a knowledge of English. The proposals of the task force were for practical tests in the mechanical and electrical trades to determine competency, with a six-month provisional certificate to be issued to those who pass successfully. During these six months, the immigrant worker would be expected to familiarize himself with Ontario trade practices and codes and overcome any technical or language deficiencies by taking courses. When the provisional certificate expires, the immigrant would have to write a qualifying examination in English, without an interpreter. Ideally, the task force would like to see potential immigrant tradesmen tested overseas, with provincial officials evaluating the results, before an immigration visa is issued.

The task force believes that the modular approach to training can be applied with effective results and its use should be promoted. The basic characteristic of this method, which is sometimes referred to as "blocked" or "staged" training, is that it provides a series of short courses which are part of an overall framework of occupational development, organized around a core of skills and knowledge common to several occupations. The modular approach has been tried in Ontario and has been praised by employers and colleges but regarded with less enthusiasm by craft unions who think it tends to fragment trades and their jurisdiction and put too many partly-trained workers on the labour market.

"EDUCATIONAL ATTAINMENT OF CANADIANS: LOOKING AHEAD," by M. Wisenthal, E. Rechnitzer and Z. Zsigmond, *The Canadian Business Review*, Vol. 1, No. 2, Spring 1974, pp. 20-23.

Since the mid-sixties, there has been a sharp decline in the birth rate and a marked increase in enrolment in post-secondary education. As this article points out, the effects of these changes on the future age composition and the educational attainment of the population are reasonably clear. However, the implications for our economic, social and cultural life do not lend themselves to any simple form of analysis. This article attempts to state some of the problems which population and educational projections could identify for the future. The authors are on the staff of Statistics Canada but the projections used and views expressed are their own.

The resources committed to the creation and maintenance of an educational system capable of meeting the academic aspirations of our youth,

and at the same time ensuring a flow of highly qualified individuals into the labour force have been of heroic dimensions. In 1951, total expenditures for all levels of education were \$0.5 billion, or 2.4 per cent of the Gross National Product. In 1971, Canadian education required an expenditure of \$8.2 billion, 8.8 per cent of the GNP. We have created an educational system which is capable of responding to all the interests and aspirations of our population. In 1956, the number of immigrants classified as highly qualified manpower was twice the number of graduates from Canadian universities and colleges. By 1971, the situation had reversed itself. With the exception of one or two categories of highly qualified manpower, we have become virtually self-sufficient.

Striking changes in the educational attainment of the population are projected for the next decade. There will be fewer persons with no more than elementary school education but the total having completed secondary school will not differ markedly. The greatest changes will occur at the post-secondary level. For this level, it is projected that the number in the population with university degrees will have come close to doubling, reaching nearly two million by 1985, and 40 per cent of these degree holders will be women. Added to these are another more than 4 million people with some education beyond secondary school.

The effects of this change in the educational attainment of the Canadian population will impinge on all facets of our life. With reference to the labour market impact, higher educational levels go hand in hand with higher participation rates in the labour force. This phenomenon is particularly evident for women. The number of potential entrants to the labour force from the educational system moved from an estimated 360,000 in 1966 to 480,000 in 1973. It is projected that this number will continue to increase until 1982, when more than 500,000 persons leaving the educational system could be available to the labour force. These changes will bring many more young people into the labour market who, because of their higher educational qualifications, will expect appropriate and satisfying jobs. A problem which must be faced before the end of this decade is the provision of sufficient resources to meet the demand for university education, which is projected to peak in 1982. It is apparent that existing staff, plants and equipment will require substantial additions to cater to the needs of the additional 85,000 full-time students who will be in the system by that time. By way of contrast, unless there is a strong rise in enrolment rates after 1982 – which appears unlikely – there will be a sharp decline in the number of full-time university students until the early 1990s.

CANADA'S IMMIGRATION POLICY, 1962-73, by Louis Parai, Department of Economics, University of Western Ontario, March 1974, 39 pages, Mimeographed.

This paper, prepared by Professor Parai under a Canada Council research grant, is part of a larger study being made of postwar immigration to Canada. Dr. Parai is the author of a previous report on the migration of professional and skilled manpower carried out for the Economic Council of Canada (Special Study No. 1, June 1965).

The article consists of three parts. The first two provide a review and description of postwar immigration policy and procedures, with an analysis of the extent to which policy changes have reflected the economic and more particularly the manpower, needs of the country. Possible future changes in immigration policy are given in the concluding observations.

As the author states, this review of postwar immigration covers ground already dealt with in greater detail elsewhere, notably in Dr. Freda Hawkins' book *Canada and Immigration: Public Policy and Public Concern*, issued in 1972. Accordingly, he is content to outline only the main features and trends. Immigration into Canada continues to be regulated by the Immigration Act of 1952, which has undergone significant changes over subsequent years. The author notes that up to 1962 the volume of immigration varied cyclically with economic conditions in what was known as "the tap on and tap off" policy. The selection criteria in these years were basically set out in terms of nationality and country of birth. During the 16-year period from 1946-1961, over two million immigrants came to Canada, with the principal source areas being Britain, continental Europe and the United States.

Changes in immigration regulations were made in 1962 and further revised in 1967. The effect of these changes was to remove ethnic and geographical considerations in determining the admissibility of immigrants and to provide for universal immigration regulated according to manpower needs. The right of Canadian citizens and residents to sponsor dependants and nominate relatives was continued. A point rating system combining nine factors was established to determine the admissibility of immigrants.

Special action was taken after 1970 to deal with problems arising from a provision under which increasing numbers of visitors to Canada were applying for landed immigrant status which had created a large and growing backlog of appeals against deportation. An inquiry into the situation was made in 1970 and special officers were appointed in 1972 to clear up the backlog. The influx of visitors

taking advantage of this regulation continued to accelerate and the right to apply for landed immigrant status from within Canada was removed in November 1972. As of January 1, 1973, all visitors to Canada intending to stay longer than three months were required to register on entry, and all non-immigrants, with the exception of a few classes, were not allowed to take a job unless they had an employment visa. In July 1973, all those who came illegally into the country before November 30, 1972, were given until October 15, 1973, to apply for landed immigrant status. Just under 50,000 persons, including dependants, applied during this period for legalization of their status as immigrants.

Among the changes in the composition of immigrants which have taken place in the past dozen years, Professor Parai notes that the proportion coming from the United Kingdom and Western Europe has decreased while that from the United States, Asia, Africa, the West Indies and the Middle East has risen. The percentage of professional and technical workers in the total rose steadily until recently, while that of unskilled workers declined. The shifts in the countries of origin are the result of altering economic and social conditions in the world as well as changes in Canada's immigration policies. Increasing prosperity in Europe has diminished emigration from there and Australia has become the destination of a significant number of Europeans. On the other hand, relatively large numbers of people in developing countries have always been eager to emigrate and changes in Canadian immigration regulations have permitted some of these people to come to this country. The destination of immigrants changed only slightly in the period from 1951-1972. Ontario has always taken over half the total, but the proportion going to Quebec has declined while that to British Columbia has increased.

Professor Parai's view is that the importance of economic and manpower considerations in immigration policy will not diminish in the future. Further, it seems likely that annual immigration will continue to vary with economic conditions in Canada and one could expect that overall annual inflows will continue to be about the same as they have in the past. Reduced emigration to the United States means smaller immigration will be required to augment the labour force by a given number. The author expects that immigration will be used to meet specific occupational needs, although options exist for retraining or relocating the domestic labour force.

PUBLIC LIBRARIES CANADA, 1971, Statistics Canada, April 1974, 55 pages.

This publication, formerly known as *Survey of Libraries, Part I: Public Libraries* provides compre-

hensive statistics by region and library size with regard to stock, circulation, personnel and finance. The data on personnel, although out of date by the time they were published, do provide an indication of the trends in employment and salaries for this group of librarians. By definition, librarians in educational institutions, government and the private sector are not included.

There was a total of 4,929 persons employed full-time in 1971 in public libraries in Canada in population centres of 10,000 or more. Of these, 1,239 were classified as professional librarians and the remainder was made up of non-professionals (3,510) and other professionals (180). The number of other professionals employed in public libraries has been declining, as there is an apparent trend to replace them with graduate librarians. Since 1967, the number of professional librarians has been growing at a rate of 13 per cent annually, or considerably faster than the labour force as a whole. Public libraries in Ontario employed more than half the total (53 per cent) in 1971 with 29 per cent in western Canada and the rest divided about equally between the Atlantic provinces and Quebec.

The median salary for public librarians in 1971 was \$9,900. For department heads and assistant librarians, the median was around \$11,500 while chief librarians were paid as much as \$17,000. Salaries have been increasing at a rate of between 6 and 9 per cent annually in most cases, so the 1974 figures should be considerably higher.

SALARIES AND QUALIFICATIONS OF TEACHERS IN PUBLIC ELEMENTARY AND SECONDARY SCHOOLS, 1970-71 AND 1971-72, Statistics Canada, May 1974. 131 pages. Catalogue No. 81-202, Annual, \$2.10.

This statistical report documents the slowdown in the rate of growth in the teaching profession, which has been taking place in Canada in the 1970s. The estimated number of elementary and secondary teachers in provincial schools in 1971-72 was 261,680, or a virtual zero growth rate (0.1 per cent) from 1970-71. The number of women teachers declined for the first time for many years, while the total for men increased. This reflects a corresponding drop in staffs of elementary school while those at the secondary level continued to expand.

Salaries for teachers, however, continued to rise at a rate comparable with previous years. The median annual salary in 1971-72, excluding Quebec, was \$8,525 or a rise of 10.9 per cent over the previous academic year. Salaries in the western provinces were generally above those in the east, with British Columbia having the highest median at \$9,525 a year. The median figure for elementary school

teachers in 1971-72 was \$7,069 and for secondary teachers, \$9,152.

On the recruitment side, there were 22,142 teachers hired during the summer of 1972, mostly to replace those leaving the profession. Those leaving went to household duties, to teach in other provinces, to return for further education, or for non-teaching employment, among other reasons. Of those recruited, 64 per cent were from educational

institutions, 31 per cent from the teaching forces of other provinces or countries.

The proportion of teachers with at least one university degree has been increasing steadily. In 1945-55, it was 21.9 per cent and by 1971-72, 52.3 per cent. At the secondary level, 79.0 per cent of all teachers had a degree while the proportion at the elementary level was 36.8 per cent.

STATISTICAL APPENDIX

- Table 1 – Total Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1969-74
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1969-74
 - 3 – Referrals by Region, Canada Manpower Centres 1969-74
 - 4 – Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1969-74
 - 5 – Full-Time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Region, 1972-74
 - 6 – Full-Time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Major Course Group, 1972-74
 - 7 – Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1973-74
 - 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1973-74
 - 9 – Labour Force Statistics, Canada, 1969-74
-

Table 1

CLIENT REGISTRATIONS¹ RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1972						
January	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
February	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
March	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
April	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
May	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
June	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
July	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
August	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
September	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
October	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
November	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
December	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
September	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
October	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
November	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
December	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
January	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
February	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
March	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
April	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493

¹ Persons with or without employment who register as clients with Canada Manpower Centres seeking work.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 2

VACANCIES¹ NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1972						
January	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
February	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
March	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
April	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
May	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
June	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
July	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
August	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
September	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
October	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
November	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
December	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
September	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
October	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
November	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
December	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
January	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
February	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
March	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
April	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969

¹ Job Vacancies notified by employers to Canada Manpower Centres, excluding casual vacancies of less than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 3REFERRALS¹ BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1972						
January	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
February	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
March	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
April	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
May	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
June	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
July	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
August	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
September	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
October	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
November	174,806	13,920	42,452	71,367	24,798	22,269
December	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
September	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
October	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
November	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
December	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
January	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
February	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
March	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
April	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843

¹ Clients referred by manpower counsellors to job vacancies, including laid-off workers who are recalled.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 4

PLACEMENTS¹ BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1972						
January	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
February	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
March	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
April	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
May	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
June	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
July	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
August	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
September	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
October	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
November	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
December	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
September	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
October	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
November	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
December	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
January	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
February	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
March	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
April	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294

1 Placements of clients in jobs within the Canada Manpower Centre area the duration of which is longer than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1972-74¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
October	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
November	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
December	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
January	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
February	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
March	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
April	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
May	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
June	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-74¹
(preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,025	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
October	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
November	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
December	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
1974					
January	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
February	71,105	25,398	4,516	36,040	5,151
March	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
April	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
May	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
June	27,977	9,441	3,131	14,564	841

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1973-74

Intended Occupational Groups	1973		1974
	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter
	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE			
Managerial, Administrative	1,740	1,783	1,309
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	2,032	2,244	1,665
Social Sciences and Related	396	469	285
Religion	138	220	153
Teaching	1,238	1,134	630
Medicine and Health	1,503	1,659	1,231
Artistic, Literary, Performing Arts	329	541	348
Sport and Recreation	35	56	37
Clerical	3,602	4,098	3,141
Sales	1,046	1,236	893
Service	2,216	3,939	2,900
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	701	1,003	756
Fishing, Hunting, Trapping	16	31	16
Forestry and Logging	37	69	60
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	36	67	41
Processing	459	928	778
Machining	1,272	1,948	1,619
Fabricating, Assembling and Repairing	3,295	4,815	3,665
Construction	1,685	2,464	1,999
Transport Equipment Operating	225	406	307
Material — Handling	139	370	320
Other Crafts and Equipment Operating	132	215	143
Others	1,482	1,641	1,279
TOTAL	23,754	31,336	23,575
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE			
Wives	7,817	8,526	6,390
Children	13,103	13,911	10,572
Fiancé or Fiancée	362	339	236
Students (18 and over)	1,910	7,358	2,842
Others	2,111	2,840	1,687
TOTAL	25,303	32,974	21,727
GRAND TOTAL	49,057	64,310	45,302

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS,
CANADA 1973-74

Occupational Category	1973				1974
	1st Quarter	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	66,500	79,000	89,400	77,400	80,000
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	2,700	3,000	2,900	3,000	2,600
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	3,500	3,600	3,900	5,900	5,700
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	1,000	1,800	2,100	1,600	1,200
MEDICINE & HEALTH	2,900	4,000	4,600	4,100	4,200
Nursing, therapy & related fields	2,200	3,400	3,800	3,400	3,400
CLERICAL & RELATED	10,300	11,100	10,900	9,800	11,700
Stenographic & typing	3,400	4,300	3,800	3,300	4,100
Bookkeeping, account-recording & related	1,700	1,500	2,400	1,800	1,700
SALES	6,700	6,600	7,000	5,900	6,500
Sales, commodities	4,600	4,500	5,300	3,400	4,400
Sales, services	1,700	1,900	1,500	1,900	1,900
SERVICE ¹	7,800	10,800	11,400	8,900	8,300
Food & beverage preparation & related	3,400	4,900	5,300	3,300	3,600
FORESTRY & MINING	3,100	4,000	4,700	5,900	3,400
PROCESSING	3,000	4,000	4,700	4,300	3,700
MACHINING & RELATED	4,700	5,100	6,500	6,600	7,500
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	11,600	12,600	17,100	11,700	14,600
Mechanics & repairmen, except electrical	4,100	4,400	5,100	4,100	5,500
CONSTRUCTION TRADES	3,100	5,300	6,100	4,100	3,900
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	2,300	2,400	3,200	2,000	2,900
Motor transport operating	2,200	2,100	2,900	1,800	2,600
MATERIAL-HANDLING & RELATED	1,900	2,600	2,900	2,300	2,200
OTHERS	2,000	2,200	1,500	1,400	1,500

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Table 9

LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1969-74

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rates	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1972							
January	15,581	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2
February	15,611	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.9
March	15,638	8,658	55.4	8,016	642	7.4	6.2
April	15,673	8,677	55.4	8,085	592	6.8	6.0
May	15,702	8,897	56.7	8,345	552	6.2	6.3
June	15,730	9,149	58.2	8,581	568	6.2	6.3
July	15,768	9,368	59.4	8,825	543	5.8	6.4
August	15,794	9,274	58.7	8,771	503	5.4	6.6
September	15,824	8,840	55.9	8,381	459	5.2	6.8
October	15,853	8,878	56.0	8,395	483	5.4	6.6
November	15,880	8,887	56.0	8,363	524	5.9	6.4
December	15,910	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.5
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.6
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.5
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.3
August	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.4
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.9
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
November	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.5
December	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5
February	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
March	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
April	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.3
May	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4	5.5
June	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8	4.9
July	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6	5.1

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Tableau 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1969-1974

Date	Population	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage	Réels	Désaisonnalisés
------	------------	------------------------------	----------------------	--------------------------	--------	------------	-----------------	-------	-----------------

1968	14,264	14,638	7,919	55.5	7,537	382	4.8	%	%
1969	14,638	15,162	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—	—
1970	15,016	15,374	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—	—
1971	15,388	15,631	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—	—
1972	15,747	16,091	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—	—
1973	16,125	16,479	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—	—
1972	15,581	15,944	8,582	55.1	7,917	665	7.7	6.2	6.2
Février	15,611	16,038	8,555	54.8	7,928	627	7.3	5.9	5.9
Mars	15,638	16,068	8,558	55.4	8,016	642	7.4	6.2	6.2
Avril	15,673	16,097	8,677	55.4	8,085	592	6.8	6.0	6.0
Mai	15,702	16,125	8,697	56.7	8,345	552	6.2	6.3	6.3
Juin	15,730	16,149	8,719	56.2	8,581	568	6.2	6.3	6.3
Juillet	15,768	16,176	8,746	55.4	8,825	543	5.8	6.4	6.4
Août	15,794	16,202	8,772	55.7	8,771	503	5.4	6.6	6.6
Septembre	15,824	16,232	8,802	55.9	8,381	459	5.2	6.8	6.8
Octobre	15,853	16,261	8,831	56.0	8,395	483	5.4	6.6	6.6
Novembre	15,880	16,288	8,858	56.0	8,363	524	5.9	6.4	6.4
Décembre	15,910	16,318	8,929	56.1	8,345	584	6.5	6.5	6.5
1973	15,944	16,352	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	6.2
Janvier	15,944	16,352	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2	6.2
Février	15,976	16,384	8,913	55.9	8,283	655	7.3	5.9	5.9
Mars	16,010	16,418	8,946	56.2	8,388	608	6.8	5.6	5.6
Avril	16,039	16,447	9,000	56.7	8,529	570	6.3	5.5	5.5
Mai	16,067	16,475	9,028	58.1	8,842	493	5.3	5.4	5.4
Juin	16,104	16,512	9,065	59.7	9,110	503	5.2	5.4	5.4
Juillet	16,135	16,543	9,096	60.1	9,229	461	4.8	5.3	5.3
Août	16,169	16,574	9,127	59.8	9,235	433	4.5	5.4	5.4
Septembre	16,210	16,615	9,168	56.9	8,798	421	4.6	5.9	5.9
Octobre	16,246	16,651	9,204	57.3	8,882	429	4.6	5.6	5.6
Novembre	16,281	16,686	9,239	57.1	8,829	468	5.0	5.5	5.5
Décembre	16,314	16,719	9,270	57.0	8,786	512	5.5	5.4	5.4
1974	16,352	16,757	9,308	56.8	8,646	637	6.9	5.5	5.5
Janvier	16,352	16,757	9,308	56.8	8,646	637	6.9	5.5	5.5
Février	16,383	16,788	9,339	56.8	8,671	635	6.8	5.5	5.5
Mars	16,413	16,818	9,369	56.9	8,732	599	6.4	5.4	5.4
Avril	16,445	16,849	9,401	57.4	8,873	568	6.0	5.3	5.3
Mai	16,491	16,895	9,447	58.7	9,152	524	5.4	5.5	5.5
Juin	16,533	16,937	9,489	59.7	9,399	469	4.8	4.9	4.9
Juillet	16,584	16,988	9,540	61.1	9,675	465	4.6	5.1	5.1

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *Le main-d'œuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8
POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,
CANADA, 1973-1974

Profession	1 ^{er} trimestre 1973	2 ^e trimestre 1973	3 ^e trimestre 1973	4 ^e trimestre 1974	1 ^{er} trimestre 1974
TOUTES PROFESSIONS	66,500	79,000	89,400	77,400	80,000
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	2,700	3,000	2,900	3,000	2,600
TRAVAILLEURS DES SCIENCES NATURELLES, TECHNIQUES ET MATHÉMATIQUES	3,500	3,600	3,900	5,900	5,700
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS ET PERSONNEL ASSIMILÉ	1,000	1,800	2,100	1,600	1,200
PERSONNEL MÉDICAL ET TECHNICIENS DE LA SANTÉ	2,900	4,000	4,600	4,100	4,200
Personnel spécialisé et auxiliaires des soins infirmiers et thérapeutiques	2,200	3,400	3,800	3,400	3,400
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	10,300	11,100	10,900	9,800	11,700
Sténographes et dactylographes	3,400	4,300	3,800	3,300	4,100
Employés de comptabilité et travailleurs assimilés	1,700	1,500	2,400	1,800	1,700
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA VENTE	6,700	6,600	7,000	5,900	6,500
Vendeurs de biens de consommation	4,600	4,500	5,300	3,400	4,400
Vendeurs de services	1,700	1,900	1,500	1,900	1,900
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LES SERVICES ¹	7,800	10,800	11,400	8,900	8,300
Travailleurs spécialisés dans la préparation des aliments et boissons et les services connexes	3,400	4,900	5,300	3,300	3,600
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET MINEURS	3,100	4,000	4,700	5,900	3,400
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DE TRANSFORMATION	3,000	4,000	4,700	4,300	3,700
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES SECTEURS CONNEXES	4,700	5,100	6,500	6,600	7,500
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS LA FABRICATION, LE MONTAGE ET LA RÉPARATION	11,600	12,600	17,100	11,700	14,600
Mécaniciens et réparateurs	4,100	4,400	5,100	4,100	5,500
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT	3,100	5,300	6,100	4,100	3,900
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES TRANSPORTS	2,300	2,400	3,200	2,000	2,900
Personnel d'exploitation des transports routiers	2,200	2,100	2,900	1,800	2,600
CONTRÉMAÎTRES DE MANUTENTION-NAIRES ET TRAVAILLEURS ASSIMILÉS	1,900	2,600	2,900	2,300	2,200
AUTRES	2,000	2,200	1,500	1,400	1,500

Tableau 7
IMMIGRATION AU CANADA
PAR GROUPES PROFESSIONNELS (PRÉVUES), 1973-1974

Groupes Professionnels			
1974	1er trimestre	4e trimestre	3e trimestre
1973	1973	1973	1973
DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE	n°	n°	n°
Directeurs, Administrateurs	1,309	1,783	1,740
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques	1,665	2,244	2,032
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes	285	469	396
Membres du clergé	153	220	138
Enseignants	630	1,134	1,238
Personnel Médical, techniciens de la santé	1,231	1,659	1,503
Professionnels des domaines artistique et littéraire	348	541	329
Spécialistes des sports et loisirs	37	56	35
Personnel Administratif	3,141	4,098	3,602
Spécialistes de la vente	893	1,236	1,046
Spécialistes des services	2,900	3,939	2,216
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs	756	1,003	701
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs	16	31	16
Travailleurs forestiers et bûcherons	60	69	37
Mineurs, carriers, foreurs de puits	41	67	36
Industries de transformation	778	928	459
Usineurs	1,619	1,948	1,272
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation	3,665	4,815	3,295
Travailleurs du bâtiment	1,999	2,464	1,685
Exploitation des transports	307	406	225
Manutentionnaires	320	370	139
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	143	215	132
Autres	1,279	1,641	1,482
TOTAL	23,575	31,336	23,754
NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE			
Épouses	6,390	8,526	7,817
Enfants	10,572	13,911	13,103
Fiancées ou fiancés	236	339	362
Étudiants (18 ans et plus)	2,842	7,358	1,910
Autres	1,687	2,840	2,111
TOTAL	21,727	32,974	25,303
TOTAL GÉNÉRAL	45,302	64,310	49,057

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 6
STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE IMPORTANTS DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1972-1974¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
----------------	-------	------------------------	---------	--------	---------------

n° n° n° n° n°

1972	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
Janvier	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
Février	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
Mars	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
Avril	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
Mai	26,356	10,114	3,473	12,140	629
Juin	23,063	8,055	3,611	11,201	196
Juillet	21,786	7,607	3,456	10,443	280
Août	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
Septembre	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
Octobre	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
Novembre	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
Décembre					

1973	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Janvier	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Février	57,751	21,528	3,835	25,868	6,517
Mars	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
Avril	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
Mai	24,608	7,605	3,526	12,633	844
Juin	23,649	7,756	3,425	12,240	228
Juillet	21,993	7,322	3,380	11,025	266
Août	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
Septembre	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
Octobre	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
Novembre	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
Décembre					

1974	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
Janvier	71,105	25,398	4,516	36,040	5,151
Février	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
Mars	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
Avril	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
Mai	27,977	9,441	3,131	14,564	841
Juin					

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation en cours d'emploi.

Tableau 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1974¹

(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972						
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
Octobre	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
Novembre	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
Décembre	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
Janvier	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
Février	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
Mars	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
Avril	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
Mai	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
Juin	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de l'immigration, Direction de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'oeuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS¹ PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1972	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	73,627	8,102	17,007	31,615	9,513	7,390
Février	74,805	9,291	21,191	26,212	9,300	8,811
Mars	83,073	10,291	23,868	27,943	10,523	10,448
Avril	78,843	9,060	20,460	26,885	11,567	10,871
Mai	107,377	11,251	25,608	40,189	17,133	13,196
Juin	100,384	11,331	23,175	37,408	16,106	12,364
Juillet	92,244	8,927	20,553	33,893	16,258	12,613
Août	94,562	7,676	20,307	40,494	13,187	12,898
Septembre	82,986	7,092	17,898	35,791	10,594	11,611
Octobre	75,393	6,158	18,085	30,241	9,560	11,349
Novembre	63,109	5,396	14,439	27,163	8,250	7,861
Décembre	72,190	7,536	15,621	28,252	9,805	10,976
1973	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	12,225	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Juin	108,513	11,668	25,095	41,988	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
Septembre	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
Octobre	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
Novembre	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
Décembre	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Février	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
Mars	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
Avril	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294

¹ Placements des clients dans des emplois d'une durée de plus d'une semaine dans le secteur du Centre de Main-d'oeuvre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS¹ PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	-422,120
1972						
Janvier	166,438	15,249	37,491	71,561	24,574	17,563
Février	176,547	18,346	44,216	64,349	26,311	23,325
Mars	188,882	18,374	46,643	69,565	28,484	25,816
Avril	183,794	17,766	40,230	68,392	32,130	25,276
Mai	244,005	19,446	50,083	99,160	45,168	30,148
Juin	230,697	21,834	46,039	91,058	42,049	29,717
Juillet	196,314	15,753	38,593	76,892	36,974	28,102
Août	210,917	15,448	40,290	89,976	35,390	29,813
Septembre	190,853	14,473	36,196	83,720	30,011	26,453
Octobre	180,291	14,362	37,995	75,080	27,502	25,352
Novembre	174,806	13,220	42,452	71,367	24,798	22,269
Décembre	155,097	14,233	33,732	62,181	23,383	21,568
1973						
Janvier	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Avril	210,046	18,023	44,023	83,057	34,524	29,869
Mai	288,839	25,881	59,627	113,576	43,105	43,650
Juin	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juillet	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Août	265,139	21,206	47,662	109,616	46,905	39,550
Septembre	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
Octobre	224,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
Novembre	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
Décembre	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
Janvier	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
Février	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
Mars	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
Avril	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843

¹ Clients présentés par des Conseillers en main-d'oeuvre, y compris les travailleurs mis à pied qui sont rappelés.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES¹ SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
------	--------	------------	--------	---------	----------	-----------

1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533

1972	97,054	10,475	23,384	39,113	14,340	9,742
Janvier	98,774	11,549	27,727	34,875	13,161	11,462
Février	112,218	12,140	31,222	38,853	16,153	13,850
Mars	107,666	11,107	24,921	40,008	17,380	14,250
Avril	147,966	14,239	35,098	56,665	23,615	18,349
Mai	130,854	14,033	30,981	47,920	21,475	16,445
Juin	118,747	10,734	25,076	46,153	19,702	17,082
Juillet	136,014	10,741	27,698	59,121	19,475	18,979
Août	115,564	9,859	24,917	49,675	15,672	15,441
Septembre	101,129	8,029	24,087	41,233	13,411	14,369
Octobre	87,542	8,137	20,241	36,490	11,415	11,259
Novembre	90,179	9,023	20,433	34,825	13,067	12,831
Décembre						

1973	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Janvier	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Février	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Mars	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Avril	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Mai	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juin	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Juillet	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
Août	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
Septembre	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
Octobre	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
Novembre	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
Décembre						

1974	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
Janvier	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
Février	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
Mars	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
Avril						

¹ Vacances signalées aux Centres de Main-d'œuvre du Canada par les employeurs à l'exception des vacances occasionnelles de moins d'une semaine.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 1

INSCRIPTION DES CLIENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
------	--------	------------	--------	---------	----------	-----------

1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052

1972						
Janvier	324,327	33,489	81,529	126,249	42,927	40,133
Février	271,450	25,458	71,543	95,084	40,144	39,221
Mars	268,407	25,012	61,839	102,664	40,159	38,733
Avril	337,116	36,839	81,312	127,802	52,391	38,772
Mai	399,637	34,055	117,979	142,874	57,203	47,526
Juin	351,423	30,878	94,914	133,574	47,079	44,978
Juillet	278,036	24,647	67,387	101,984	43,992	40,026
Août	289,354	23,847	74,236	111,640	41,660	37,971
Septembre	298,226	27,021	76,256	112,256	41,230	41,463
Octobre	320,585	29,078	86,986	111,085	43,273	50,163
Novembre	343,540	32,975	94,165	120,856	47,503	48,041
Décembre	280,067	32,389	75,464	91,491	46,158	34,565

1973						
Janvier	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Février	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Mars	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Avril	382,382	36,339	116,360	143,623	49,715	37,386
Mai	415,086	36,275	134,210	149,663	54,663	46,315
Juin	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juillet	305,172	30,552	77,187	113,744	44,119	39,170
Août	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Septembre	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
Octobre	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
Novembre	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
Décembre	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051

1974						
Janvier	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
Février	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
Mars	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
Avril	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493

1 Personnes employées ou sans emploi et cherchant du travail qui s'inscrivent dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Appendice statistique

Tableau 1 – Nombre total d'inscriptions par région,

- 2 – Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 3 – Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 4 – Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 5 – Nombre de stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par région, 1972-1974
- 6 – Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1972-1974
- 7 – Immigration au Canada par groupes professionnels (prévues), 1973-1974
- 8 – Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1973-1974
- 9 – Données sur la population active, Canada, 1969-1974

Le salaire moyen des bibliothécaires municipaux était de \$9,900 en 1971; celui des chefs de département et des bibliothécaires adjoints s'élevait à \$11,500, et celui des bibliothécaires en chef, à \$17,000. Toutefois, ces salaires ont augmenté à des taux annuels variant entre 6 % et 9 % dans la plupart des cas, de sorte que les salaires de 1974 devraient être bien plus élevés.

TRAITEMENTS ET QUALIFICATIONS DES ENSEIGNANTS DES ÉCOLES PUBLIQUES ÉLÉMENTAIRES ET SECONDAIRES, 1970-1971 et 1971-1972. Statistique Canada, mai 1974. 131 pages. No de catalogue: 81-202. Publication annuelle. \$2.10

Ce rapport statistique documente le ralentissement de la croissance du nombre d'enseignants qui s'est produit au Canada dans les années 1970. Le nombre estimé d'enseignants dans les écoles primaires et secondaires provinciales était de 261,680 en 1971-1972, soit un accroissement pratiquement nul (0.1 %) par rapport à 1970-1971. Le personnel enseignant de sexe féminin a décliné pour la première fois depuis de nombreuses années tandis que le nombre total d'enseignants de sexe masculin augmentait. Ce phénomène correspond au déclin du personnel des écoles primaires et à l'expansion continue de celui du secondaire.

La hausse des traitements des enseignants a cependant continué à un rythme comparable à celui des années précédentes. Le traitement annuel médian de 1971-1972, exception faite du Québec, était de \$8,525, soit une progression de 10.9 % par rapport à l'année scolaire précédente. Dans les provinces de l'Ouest, les traitements étaient généralement supérieurs à ceux des provinces de l'Est; c'est en Colombie-Britannique que le traitement médian était le plus élevé, soit \$9,525 par année. En 1971-1972, le traitement médian des enseignants des écoles primaires était de \$7,069, et celui des enseignants du secondaire de \$9,152. Pour ce qui est du recrutement, 22,142 enseignants ont été engagés au cours de l'été 1972, la majorité d'entre eux pour remplacer les enseignants qui cessaient d'exercer cette profession. Les enseignants qui ont quitté leur emploi l'ont fait pour redevenir femme au foyer, pour enseigner dans une autre province, pour reprendre leurs études ou exercer un autre emploi. Des enseignants engagés, 64 % venaient d'établissements d'enseignement, et 31 % des effectifs enseignants des autres provinces ou de l'étranger. La proportion d'enseignants détenteurs d'un diplôme universitaire n'a cessé d'augmenter. De 1945 à 1955, cette proportion était de 21.9 % contre 52.3 % en 1971-1972. Dans les écoles secondaires, 79.0 % contre 36.8 % au niveau primaire.

lorsqu'il s'agit d'établir l'admissibilité des immigrants et d'harmoniser le mouvement universel d'immigration aux besoins en main-d'œuvre. Le droit qu'avaient les citoyens et les résidents du Canada de parrainer des personnes à charge et des parents désignées a été maintenu. Un système de notation comportant neuf critères a été mis en place pour établir l'admissibilité des immigrants. Des mesures spéciales ont été prises après 1970 en vue de régler les problèmes créés par une disposition qui permettait à un nombre sans cesse grandissant de visiteurs de solliciter le statut d'immigrant reçu, ce qui a entraîné un arrière de d'immigrant reçu, une enquête a été faite sur la situation et des agents spéciaux ont été nommés en 1972 pour éliminer l'arrière. Le nombre de visiteurs profitant de cette disposition réglementaire a continué de s'accroître et le droit de solliciter le statut d'immigrant reçu à l'intérieur du Canada a été supprimé en novembre 1972. Au 1^{er} janvier 1973, on a exigé que tous les visiteurs au Canada qui avaient l'intention d'y demeurer plus de trois mois s'inscrivent lors de l'entrée. En outre, tous les non-immigrants, sauf les personnes rentrant dans quelques catégories, n'étaient pas autorisés à exercer un emploi avant d'avoir obtenu un visa d'emploi. En juillet 1973, tous ceux qui étaient entrés illégalement au Canada avant le 30 novembre 1972 ont eu jusqu'au 15 octobre 1973 pour solliciter le statut d'immigrant reçu. Un peu moins de 50,000 personnes, y compris les personnes à charge, ont présenté une demande au cours de cette période en vue de faire légaliser leur statut à titre d'immigrants.

Parmi les changements qui se sont produits dans la composition du mouvement d'immigration au cours des douze dernières années, M. Parai constate que la proportion des immigrants venus du Royaume-Uni et de l'Europe occidentale a diminué. Par contre, le nombre de ceux qui sont venus des États-Unis, de l'Asie, de l'Afrique, des Antilles et du Moyen-Orient a augmenté. Le pourcentage total de professionnels et de techniciens a augmenté de façon constante jusqu'à récemment, tandis que celui des ouvriers non qualifiés a diminué. Les changements survenus dans les pays d'émigration sont causés par des conditions économiques et sociales instables dans le monde et par les modifications apportées à la politique d'immigration du Canada. En raison de la prospérité sans cesse grandissante qu'a connue l'Europe, l'émigration de ce continent a diminué et l'Australie est devenu le lieu de destination d'un nombre important d'Européens. D'autre part, un assez grand nombre de personnes vivant dans les pays en voie de développement ont toujours été désireuses d'émigrer et les modifications apportées au Règlement sur l'immigration ont

permis à certaines d'entre elles de venir au Canada. Le lieu de destination des immigrants a quelque peu changé entre 1951 et 1972. L'Ontario a toujours accueilli plus de la moitié du nombre total d'immigrants, mais la proportion de ceux qui se sont dirigés vers le Québec a diminué tandis que le nombre de ceux qui se sont rendus en Colombie-Britannique a augmenté.

Selon M. Parai, l'importance que revêt l'économie et la main-d'œuvre dans la politique d'immigration ne diminuera pas. En outre, il semble que le nombre annuel d'immigrants continuera de varier suivant la conjoncture économique au Canada et l'on s'attend à ce que d'une année à l'autre ce nombre soit à peu près le même qu'auparavant. L'émigration réduite vers les États-Unis signifie qu'il faudra un nombre restreint d'immigrants pour augmenter la population active à un chiffre donné. L'auteur prévoit que l'immigration servira à répondre à des besoins professionnels particuliers, même s'il est possible de recycler et de déplacer la population active du Canada.

BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES DU CANADA, 1971, Statistique Canada, avril 1974, 55 pages

Cette publication, qui s'appelait autrefois *Relevé des bibliothèques, Partie I: Bibliothèques publiques*, contient des statistiques détaillées sur les stocks,

la circulation, le personnel et les finances des bibliothèques, selon leurs dimensions et les régions où elles se trouvent. Les informations sur le personnel, même si elles étaient périodiques au moment de la publication, n'en contiennent pas moins des indications sur les tendances de l'emploi et des salaires pour ce groupe de bibliothécaires. Par définition, les bibliothécaires des institutions scolaires, du gouvernement et du secteur privé ne sont pas compris dans le groupe.

En 1971, il y avait 4,929 employés à plein temps dans les bibliothèques publiques des agglomérations de 10,000 habitants et plus, dont 1,239 étaient des bibliothécaires professionnels, et le reste était composé de non-professionnels (3,510 et d'autres professionnels (180). Le nombre d'employés professionnels autres que les bibliothécaires a diminué; en effet, il semble y avoir une tendance à les remplacer par des bibliothécaires diplômés. Depuis 1967, le nombre de bibliothécaires professionnels a augmenté à un taux annuel de 13 %, soit beaucoup plus rapidement que la population active dans son ensemble. Les bibliothèques publiques de l'Ontario en employaient plus de la moitié (53 %) en 1971, l'Ouest du Canada, 29 % et le Québec et les Maritimes se divisaient le reste.

sociale et culturelle ne se prêtent pas à une analyse aussi simple. L'article tente d'identifier certains des problèmes que des projections de la population et du niveau d'instruction laissent entrevoir pour l'avenir. Les auteurs sont des fonctionnaires de Statistique Canada, mais les projections et les opinions qu'ils exposent leur sont propres.

Les ressources consacrées à la création et à l'entretien d'un système capable de répondre aux aspirations scolaires de la jeunesse, et d'assurer en même temps un flot continu de travailleurs hautement qualifiés qui entrent sur le marché du travail, sont énormes. En 1951, les dépenses totales pour tous les niveaux d'instruction s'élevaient à 0,5 milliards de dollars, soit 2,4 % du produit national brut. En 1971, elles se chiffraient à 8,2 milliards de dollars, soit 8,8 % du P.N.B. Nous avons créé un système d'éducation pouvant répondre à tous les intérêts et à toutes les aspirations de notre population. En 1956, le nombre d'immigrants hautement qualifiés était le double de celui des Canadiens diplômés des collèges et universités. En 1971, la situation était inversée, et à l'exception d'une ou deux catégories de travailleurs hautement qualifiés, nous pouvions répondre à tous les besoins du marché du travail.

On prévoit des changements importants dans les niveaux d'instruction de la population au cours de la prochaine décennie. Moins de personnes n'auront qu'une instruction primaire, mais le nombre de ceux qui ont fait des études secondaires ne changera pas sensiblement. C'est au niveau postsecondaire que se produiront les plus grands changements; on prévoit en effet que le nombre de personnes qui auront des diplômes universitaires aura doublé, pour atteindre près de deux millions en 1985, dont 40 % de femmes. En outre, il y aura plus de 4 millions de personnes non diplômées qui auront poursuivi leurs études après le secondaire.

Ces changements auront des répercussions sur tous les aspects de notre vie. En ce qui concerne le marché du travail, de plus hauts niveaux d'instruction signifient des taux d'activité plus élevés. Ce phénomène est particulièrement évident lorsqu'il s'agit des femmes. Le nombre de ceux qui, leurs études terminées, sont entrés sur le marché du travail est passé d'environ 360,000 en 1966 à 480,000 en 1973. On prévoit que ce nombre va s'accroître encore jusqu'en 1982, où il pourrait atteindre 500,000. Il y aura beaucoup plus de jeunes gens sur le marché du travail, et parce qu'ils auront une instruction poussée, ils s'attendent à occuper des postes appropriés et satisfaisants. Avant 1980, il faut trouver suffisamment de ressources pour répondre à la demande en ce qui concerne les études universitaires; on s'attend à ce qu'elle atteigne un sommet en 1982. Il semble évident

qu'il faudra augmenter de beaucoup le personnel, les locaux et l'équipement pour répondre aux besoins des 85,000 étudiants à plein temps qui auront grossi les rangs de ceux qui fréquentent l'université. Par contre, à moins que les inscriptions augmentent beaucoup après 1982, ce qui semble improbable, il y aura une diminution marquée du nombre des étudiants à plein temps jusqu'au début des années quatre-vingt-dix.

POLITIQUE D'IMMIGRATION DU CANADA, 1962-1973, par Louis Parai Département d'économique, Université Western Ontario. Mars 1974. 39 pages. Photocopié.

Ce document, préparé par M. Parai grâce à une subvention à la recherche accordée par le Conseil des Arts, fait partie d'une étude plus importante sur l'immigration de l'après-guerre au Canada. M. Parai est l'auteur d'un rapport antérieur sur la migration des travailleurs qualifiés, qu'il a préparé pour le Conseil économique du Canada (Etude spéciale n° 1, juin 1965).

L'article comprend trois parties. Les deux premières étudient et décrivent la politique et les formalités d'immigration de l'après-guerre. Ils analysent jusqu'à quel point les modifications apportées à la politique ont traduit les besoins du Canada sur le plan économique et notamment les besoins en main-d'œuvre. Les modifications qui seront probablement apportées à la politique d'immigration sont indiquées dans les remarques finales.

Comme le déclare l'auteur, cette étude sur l'immigration de l'après-guerre touche des points déjà examinés de façon plus détaillée dans d'autres documents, notamment dans l'ouvrage de Mme Freda Hawkins intitulé *Canada and Immigration: Public Policy and Public Concern*, qui a paru en 1972. Il n'indique donc que les principales caractéristiques et tendances. Au Canada, l'immigration continue à être régie par la Loi sur l'immigration de 1952 qui a subi des modifications importantes au cours des années postérieures. L'auteur constate que jusqu'à 1962 le nombre d'immigrants a connu une variation cyclique suivant la conjoncture économique. Au cours de ces années, les critères de sélection étaient surtout établis en fonction de la nationalité et du pays de naissance. Entre 1946 et 1961, plus de deux millions d'immigrants sont venus au Canada, les principales régions sources d'immigrants étant la Grande-Bretagne, l'Europe continentale et les États-Unis.

En 1962, des modifications ont été apportées au Règlement sur l'immigration et ce dernier a de nouveau été révisé en 1967. Elles ont supprimé les considérations d'ordre ethnique et géographique

TRAINING FOR ONTARIO'S FUTURE. Rapport du groupe d'étude sur la formation industrielle, ministère des Collèges et Universités, Direction de la formation de la main-d'œuvre, juillet 1973, 207 pages.

Si elles sont appliquées, les recommandations du rapport du groupe d'étude sur la formation industrielle en Ontario entraîneront de grands changements dans les programmes de formation de cette province. A la suite de l'augmentation marquée des ressources consacrées à la formation depuis les années soixante, le groupe d'étude est d'avis qu'il faut élaborer de nouvelles politiques et adopter de nouvelles lignes de conduite. Il faudra apporter des réformes dans le domaine des objectifs et de l'organisation des programmes de formation, de la participation des employeurs et des syndicats, du financement, des systèmes d'apprentissage et de permis, des méthodes de formation et de la qualité de la formation. Le rapport contient une liste exhaustive de 48 recommandations sur ces réformes. Le rapport propose d'accorder un rôle beaucoup plus grand aux employeurs dans la formation industrielle. La formation industrielle, y compris l'apprentissage, entrerait dans le cadre d'un "programme de formation centré sur les employeurs". C'est l'employeur qui se chargerait d'établir les programmes, les méthodes de formation, le mode de sélection des candidats, ainsi que la qualité et le rendement de la formation. Le rôle du gouvernement provincial dans la formation se limiterait à établir des politiques, à financer les programmes, à fixer des normes, à s'occuper d'accréditation et d'orientation professionnelle, et à fournir des locaux, et ce, par l'intermédiaire des collèges communautaires et des conseils régionaux. En Ontario, l'apprentissage est reconnu comme une méthode de développement des aptitudes professionnelles depuis 1921, et le rapport contient de nombreuses recommandations visant à améliorer le programme d'apprentissage existant. L'apprentissage est courant dans de nombreux métiers, mais c'est dans la réparation des automobiles et de l'équipement lourd et dans les métiers de la construction que sont concentrés les apprentis. Il y a 33 métiers réglementés dans le province, et pour 16 d'entre eux, un certificat est obligatoire; il y a également 105 métiers non réglementés. Le rapport recommande que les métiers réglementés qui comptent peu d'apprentis et les métiers non réglementés ne fassent plus partie du programme d'apprentissage, qui serait remplacé par des programmes de formation dans l'industrie établis par les employeurs eux-mêmes. Les barrières et les coûts constitueraient toutefois une exception; en effet, ces deux métiers sont réglementés, mais la formation est dispensée

dans des écoles de métier. Il faudra les étudier afin de déterminer s'ils peuvent être assimilés au programme d'apprentissage. Le gouvernement ontarien a éprouvé certaines difficultés à déterminer la qualification des nombreux immigrants sur le marché du travail de la province qui font une demande de certificat. Différentes façons de procéder ont été utilisées, mais aucune ne s'est révélée entièrement satisfaisante. Le taux d'échec des immigrants qui passent les examens de qualification est très élevé, en partie parce qu'ils de qualification mal la langue. Le rapport du groupe d'étude propose donc des épreuves pratiques dans les domaines de la mécanique et de l'électricité afin de vérifier les aptitudes des immigrants; celui qui réussirait recevrait un certificat provisoire de six mois, au cours desquels il devrait se familiariser avec les méthodes et les codes professionnels de l'Ontario, et surmonter toute difficulté, technique ou linguistique, en prenant des cours. Au bout de six mois, l'immigrant devrait subir un examen de qualification en anglais, sans l'aide d'un interprète. L'idéal, de l'avis du groupe d'étude, serait que les immigrants éventuels qui sont des hommes de métier subissent les examens dans leur pays, et que des fonctionnaires provinciaux les corrigent avant que les visas d'immigration ne soient délivrés. Le comité croit que la méthode modulaire pourrait être appliquée avec succès à la formation, et que son usage devrait être encouragé. Cette méthode de formation par étapes offre une série de cours de courte durée qui s'inscrivent tous dans un programme de formation professionnelle, comportant un noyau d'aptitudes et de connaissances communes à plusieurs professions. La méthode modulaire a été mise à l'essai en Ontario et accueillie favorablement par les employeurs et les collèges, mais avec moins d'enthousiasme par les syndicats, qui estiment qu'une telle méthode tend à fragmenter les métiers et leur compétence syndicale, et à inonder le marché du travail de travailleurs partiellement formés.

EDUCATIONAL ATTAINMENT OF CANADIANS: LOOKING AHEAD, par M. Wisenthal, E. Rechnitzer et Z. Zsigmond, in *The Canadian Business Review*, vol. 1, No 2, printemps 1974, pp. 20 à 23

Depuis le milieu des années soixante, on a assisté à une diminution rapide du taux de natalité et à un accroissement marqué du nombre d'inscriptions aux cours postsecondaires. Comme l'article le démontre, les conséquences de ces changements sur la distribution future de la population par âge et par niveau d'instruction sont assez évidentes. Toutefois, leurs effets sur notre vie économique,

1. *Bulletins on the professional and technical labour market*, 1971-74, Technical Service Council, Toronto.
2. *Centres de Main-d'oeuvre du Canada universitaires*, rapports trimestriels, 1971-1974, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa.
3. *Statistiques d'immigration*, rapports annuels, 1968 à 1972, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa.
4. *Grades, diplômes, certificats décernés par les universités et collèges*, 1969-1970, 1970-1971, 1971-1972, Statistiques Canada, Ottawa.
5. *L'offre et la demande de docteurs en génie au Canada*, Conseil canadien de main-d'oeuvre en génie, juillet 1973.
6. *Inscriptions d'autome aux universités et collèges*, 1970-1971 et 1971-1972, Statistique Canada, Ottawa.
7. *Relève de l'enseignement supérieur: Partie I: Inscriptions d'autome aux universités et collèges*, 1969-1970, Statistique Canada, Ottawa.
8. *Rapport trimestriel sur les postes vacants*, 1971 à 1974, Statistique Canada, Ottawa.
9. *Immigrants Admitted to the United States whose country of last Permanent Residence was Canada*, tableaux bi-annuels, Ministère de la Justice des États-Unis, Service d'immigration et de naturalisation.
10. *Projections de l'offre et de la demande d'ingénieurs*, Canada, 1976, par J. Neil Fortune et Peter Ross, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa 1971.

Sources: Diplômes reçus jusqu'en 1971-1972, Statistique Canada. Projections jusqu'en 1980-1981, L'offre et la demande de docteurs en génie, Conseil canadien de main-d'oeuvre en génie, juillet 1973.

Année universitaire	Baccalauréats	Maîtrise	Doctorats
1969-70	3,550	937	181
1970-71	3,898	1,113	216
1971-72	4,200	962	258
1972-73	4,019	1,442	242
1973-74	4,558	1,501	269
1974-75	4,172	1,487	293
1975-76	3,728	1,686	355
1976-77	2,997	1,544	390
1977-78	3,084	1,379	406
1978-79	3,124	1,109	402
1979-80	3,155	1,141	456
1980-81	3,181	1,156	417

TABLEAU 1
DIPLOMÉS EN GÉNIE (CHIFFRES RÉELS ET PROJECTIONS) CANADA 1969-1970 À 1980-1981

Sources: Service d'immigration et de naturalisation, ministère de la Justice des États-Unis.

Année	Aéronautique	Chimie	Génie civil	Electricité	Industrie	Mécanique	Métallurgie	Mines	Ventes	Autres	Total
1968	19	69	137	160	53	195	32	15	17	361	1,058
1969	13	101	147	151	33	184	30	9	18	315	1,001
1970	4	76	97	108	27	101	25	11	15	213	677
1971	2	40	90	71	21	106	13	13	6	149	511
1972	2	28	46	30	8	50	12	7	4	95	282

TABLEAU 4
ÉMIGRATION DES INGÉNIEURS AUX ÉTATS-UNIS, 1968 À 1972

Sources: Statistiques d'immigration et rapports annuels, 1968 à 1972, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa.

Année	Génie civil	Mécanique	Electricité	Mines	Chimie	Autres	Total
1968	611	606	559	174	273	236	2,814
1969	491	581	592	160	249	192	2,739
1970	410	454	464	115	183	129	2,186
1971	289	347	371	103	139	91	1,687
1972	289	435	364	81	147	99	1,855

TABLEAU 3
IMMIGRATION DES INGÉNIEURS AU CANADA, 1968 À 1972

Sources: L'offre et la demande de docteurs en génie au Canada, Con-
seil canadien de main-d'oeuvre en génie, juillet 1973, p. 67. Les inscrip-
tions réelles jusqu'en 1972-1973 sont tirées de l'institut canadien des
ingénieurs.

Année	Inscription de première année	Total des inscriptions
1965-66	6,608	17,609
1966-67	7,431	19,563
1967-68	7,788	21,196
1968-69	7,665	22,799
1969-70	6,752	23,289
1970-71	6,310	23,375
1971-72	5,807	22,540
1972-73	5,305	21,987
1973-74	5,780	20,119
1974-75	5,840	18,988
1975-76	5,920	18,463
1976-77	5,970	18,673
1977-78	6,020	18,917
1978-79	6,020	19,045
1979-80	6,040	19,137
1980-81	5,920	19,067

TABLEAU 2
INSCRIPTIONS EN GÉNIE (CHIFFRES RÉELS ET PROJECTIONS) AU NIVEAU DU PREMIER CYCLE, 1965-1966 À 1980-1981

excèdent de doctorats en génie au cours de la

prochaine décennie".¹³

Dans ces conditions, l'immigration comblera peut-être encore les nouveaux besoins et il se peut que d'autres pays jouent un rôle plus considérable à ce chapitre. Il se pourrait également que les États-Unis reprennent leur rôle historique et se servent du Canada comme source d'ingénieurs. Le domaine du génie aux États-Unis offre de nombreux avantages aux Canadiens: un bon salaire, d'excellentes installations de recherche et la possibilité de travailler dans des domaines n'existant pas ici. On prévoit que la situation aux États-Unis devrait connaître la même évolution qu'au Canada, et le nombre de baccalauréats en génie décernés pourrait tomber

en deça du niveau de remplacement au cours de la deuxième moitié de la présente décennie. Outre ces variations à court terme de la demande et depuis de nombreuses années augmenté de l'offre, les besoins en ingénieurs au Canada ont d'associations provinciales et territoriales d'ingénieurs, la croissance démographique. Les membres de 1968 à 1973, par exemple, ont augmenté au taux de 5,2% par année.¹⁴ On s'attend à ce que l'augmentation des besoins d'ingénieurs au Canada se poursuivre de façon soutenue, à long terme, et les étudiants qui envisagent faire carrière en génie ne devraient pas se laisser décourager par la faiblesse temporaire du marché du travail.

13 Ibid., p. 19.

14 Communiqué du Conseil canadien des ingénieurs, Ottawa, Volume 16, No 4, mars 1974. Au 31 décembre 1973, il y avait en tout 74,349 membres. Ce chiffre comprend des personnes inscrites deux fois, certaines qui ne résident pas au Canada ou qui n'exercent pas la profession. Les ingénieurs diplômés ne font pas tous partie de l'association.

cours du même trimestre en 1971. Les vacances étaient nombreuses pour les ingénieurs des mines, les ingénieurs chimistes, les ingénieurs à la production, les ingénieurs d'usine, les ingénieurs municipaux et les ingénieurs mécaniciens débutants. Les ingénieurs de vente bilingues étaient particulièrement recherchés.

Les débouchés offerts aux ingénieurs ont continué à se multiplier en 1973 et la progression s'est maintenue à un rythme soutenu en 1974. Cette brusque hausse correspond à l'expansion générale de l'économie et à l'essor de l'investissement. En effet, après six ans d'investissement prudent des entreprises, depuis la fin des années 1960, on commençait en 1973 à souffrir d'une pénurie de matériaux, notamment d'acier, de matières plastiques et de mouliages. L'expansion des installations et de l'équipement fut donc amorcée, d'où une recrudescence de la demande pour les agences d'ingénieurs-conseils qui se mirent à chercher des centaines de travailleurs techniques qualifiés, surtout des ingénieurs concepteurs, des ingénieurs à la production et des ingénieurs en structures. La pénurie d'ingénieurs de ventes s'est accentuée et les candidats se sont montrés plus difficiles, tandis que les employeurs devaient assouplir leurs exigences. Les salaires médians des ingénieurs ont augmenté de 8,4% de 1972 à 1973, et leur taux de chômage en 1973 était inférieur à 1 %.⁶

La situation de l'emploi pour les nouveaux diplômés a également enregistré une amélioration depuis 1972, bien que la progression des débouchés ait été moins rapide que dans le cas des ingénieurs expérimentés. En Ontario et au Québec, la demande était généralement ferme dans toutes les disciplines. Par contre, la demande de diplômés en génie civil a baissé de façon inattendue dans les provinces de l'Atlantique. Dans l'Ouest, la demande de diplômés en génie électrique avait repris, tandis que la situation des diplômés en génie mécanique et en génie chimique s'améliorait.

Il est cependant certain que le nombre de bacheliers diminuera. En effet, les inscriptions en première année de génie ont commencé à décliner en 1968-1969, et cette tendance s'est poursuivie jusqu'à l'année universitaire de 1972-1973. Le nombre de diplômés devrait diminuer régulièrement à partir du début de l'année universitaire 1974-1975, et tomber à environ 3,000 en 1976-1977, après quoi un redressement se produira jusqu'en 1980-1981.⁷ Les diplômés au niveau de la maîtrise suivront la même tendance, avec un retard de deux ans. On prévoit une progression continue des diplômés au doctorat et l'un des rapports indique "qu'à première vue, on ne peut écarter la possibilité d'un

PERSPECTIVES À COURT TERME

L'année 1972 a marqué le renversement de la tendance négative, amorcée en 1968, de l'immigration des ingénieurs au Canada. La progression de 1971 était de faible amplitude (de 1,685 à 1,855), mais la tendance a semblé se poursuivre en 1973.⁹ Les employeurs canadiens ont de nouveau en 1973 recruté du personnel en Grande-Bretagne et aux États-Unis, après une absence de plusieurs années sur ces marchés. Le nombre d'ingénieurs provenant des États-Unis, qui ont été classés la Grande-Bretagne comme principale source d'ingénieurs étrangers, a décliné en 1972. On signale que l'impôt sur le revenu plus élevé au Canada a contribué à décourager l'immigration des cadres.¹⁰ Les ingénieurs canadiens étaient peu enclins à déménager aux États-Unis, malgré la fin de la guerre du Viêt-Nam au début de 1973; en effet, la situation de l'emploi pour les ingénieurs y était peu intéressante, la profession n'ayant pas réintégré le groupe des professions "préférées". L'émigration des ingénieurs canadiens aux États-Unis est restée peu élevée en 1973.

6 "Canadian professional engineers membership salary survey 1973" (Enquête sur le recrutement des ingénieurs canadiens) par D. A. Clunis, P. Eng. The Engineering Digest, mars 1974, p. 21. Les données sont celles du mois de décembre.
7 Offre, demande et salaires: Nouveaux diplômés d'universités et de collèges 1973, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, pages 17 et 18.
8 Engineering Journal, L'Institut canadien des ingénieurs, Montréal, 17 et 18.
9 Statistiques d'immigration, rapport annuel de 1971 et de 1972, ministères de l'Immigration et de l'Industrie et du Commerce, page 8. Les statistiques de 1973 n'étaient pas publiées quand le présent article a été rédigé. Le classement professionnel a été modifié en 1973 mais les principales disciplines de génie restent les mêmes.
10 Bulletin du Conseil de placement professionnel, mars 1974.
11 Communiqué de presse, ministère de l'Industrie et du Commerce, Ottawa, le 31 mai 1974.
12 L'offre et la demande de docteurs en génie, p. 62.

offerts aux nouveaux diplômés en génie ont continué à progresser de 4% par année. On peut qualifier la demande de bacheliers en génie de "moyenne" à "bonne" au cours de ces années-moins soutenues que celle des diplômés en commerce et en administration des affaires, mais meilleure que celle des diplômés en arts et sciences. La demande d'ingénieurs du niveau supérieur était relativement faible et certains ont poursuivi des travaux postdoctoraux.

L'offre de nouveaux diplômés en génie augmentait pendant que la demande diminuait, en 1970-1971. Les bacheliers étaient plus nombreux chaque année par suite du nombre important d'inscriptions dans les années soixante. Bien plus de techniciens venant de collèges communautaires ou d'établissements connexes entraient sur le marché du travail, ce qui a permis aux ingénieurs diplômés de se libérer de leurs tâches para-professionnelles. La situation de l'offre et de la demande a été transformée par cette nouvelle source de main-d'œuvre et les difficultés se sont multipliées en 1970-1971.

Au cours de l'année universitaire 1968-1969, les inscriptions en génie se sont tassées, puis elles ont continué à diminuer pendant les quatre années suivantes, soit jusqu'en 1972-1973. Cette tendance a précédé le ralentissement économique et peut être attribuée, en grande partie, au nombre important d'inscriptions à des cours de techniques de génie dans les collèges communautaires. Le pourcentage qui entreprennent des études de génie dans les universités a commencé à décroître en 1967, mais si l'on combine les programmes de génie et les autres programmes techniques, on constate que le pourcentage d'inscription des membres du groupe d'âge a cru régulièrement². La détérioration des perspectives d'emploi pour les ingénieurs a probablement pesé aussi sur la réduction du nombre d'inscriptions depuis 1970. D'autre part, il se peut que les Canadiens se soient aussi laissés influencer par la situation aux États-Unis où l'on faisait beaucoup de publicité autour du chômage que connaissaient les ingénieurs, par suite des effets combinés réunis du ralentissement économique et de la réduction des dépenses de la défense et des projets spatiaux. Aux États-Unis, le taux de chômage des ingénieurs a atteint un sommet de 2,9% en 1971³.

En 1968, l'immigration des ingénieurs au Canada avait commencé à diminuer, et elle a continué à se tasser jusqu'en 1971. Cette diminution est due au nouveau Règlement sur l'immigration, adopté en 1967, aux termes duquel la demande dans leur profession devenait un critère d'admission des

² Supply and Demand for Engineering Doctorates, (Offre et demande de docteurs en génie), Conseil canadien des ingénieurs professionnels, juillet 1973, pp. 44 à 47.
³ Kathleen Naughton, "Characteristics of Jobless Engineers" (Caractéristiques des ingénieurs en chômage), Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Washington, D.C., October 1972, pp. 16-21.

candidats à l'immigration. On a aussi signalé que moins d'ingénieurs européens étaient intéressés à émigrer au Canada. En 1968, on avait admis au Canada 2,813 personnes classées comme ingénieurs; ce chiffre est tombé à 1,687 en 1971. Les États-Unis, qui avaient attiré les ingénieurs canadiens à un moment donné, ont perdu peu à peu de leur attrait. Vers la fin des années soixante, plus de 1,000 ingénieurs canadiens émigraient aux États-Unis annuellement, mais en 1972, leur nombre avait diminué de trois quarts⁴. Comme nous l'avons déjà mentionné, les conditions aux États-Unis n'étaient pas favorables à l'immigration d'ingénieurs étrangers. Les agents de l'immigration américains retirèrent le métier d'ingénieur de la liste des professions "préférées" et, étant donné le quota fixé pour le nombre d'immigrants des pays de l'Ouest, les ingénieurs canadiens devaient attendre très longtemps avant d'être admis. Les employeurs américains ne voulaient pas courir le risque d'engager des ingénieurs canadiens dans ces conditions. D'autre part, la guerre du Viet-Nam et le service militaire ont aussi contribué à désintéresser les jeunes Canadiens d'aller vivre aux États-Unis.

1972-1973

Au Canada, le niveau de chômage était encore bien élevé en 1971 et en 1972 (6,4% et de 6,3% respectivement). En ce qui concerne le marché du travail, une amélioration s'est faite jour pendant le premier trimestre de 1972. Le Conseil de placement professionnel a rapporté que les débouchés pour du personnel scientifique et technique pendant ce trimestre étaient de 20% supérieurs à ceux du premier trimestre de l'année précédente. Les premiers signes d'une reprise venaient du secteur des biens de consommation, ce qui s'est repercuté sur la demande d'ingénieurs électrotechniciens, d'ingénieurs électrociens, d'ingénieurs des ventes et d'ingénieurs d'usine. Au milieu de 1972, il subsistait encore un peu de chômage parmi le personnel technique qui avait été congédié un an auparavant. Les débouchés étaient restreints pour les ingénieurs de plus de cinquante-cinq ans, ou ceux gagnant plus de \$15,000 par année, ou encore ayant beaucoup d'expérience dans un domaine très spécialisé. En 1972, le Québec connaissait des difficultés dans les secteurs de l'aluminium, de la pâte et du papier et de l'aéronautique. En Colombie-Britannique, des arrêts de travail ont réduit la demande de main-d'œuvre. Le marché du travail des ingénieurs était soutenu en Ontario et dans les provinces des Prairies⁵.

Au troisième trimestre de 1972, les postes vacants signalés étaient d'un tiers plus nombreux qu'au

⁴ Semi-annual reports of the Immigration and Naturalization Service, (Rapports bi-annuels du Service d'immigration et de naturalisation), U.S. Department of Justice, Washington, D.C.
⁵ Le Conseil de placement professionnel indiquait dans son rapport que la portée de son enquête sur les employeurs dans les provinces de l'Atlantique pourrait ne pas être représentative.

Les ingénieurs et le marché du travail des années soixante-dix

INTRODUCTION

La demande d'ingénieurs, contrairement à celle de bien d'autres professions, peut varier d'année en année avec une alternance de périodes creuses et de sommets. Le niveau général de l'activité économique, et en particulier le volume des investissements, joue un rôle primordial sur le nombre de débouchés. La défense et les autres dépenses gouvernementales influent également sur la demande d'ingénieurs; il en est de même pour l'enseignement et la recherche. A long terme, l'application de nouvelles techniques, l'apparition de nouvelles activités et la disparition d'anciennes sont aussi des facteurs qui déterminent la demande d'ingénieurs.

La variation de la demande fait pendant à la variation de l'offre de main-d'oeuvre, constituée en grande partie des diplômés canadiens frais émoulus des universités canadiennes ou étrangères. Les inscriptions aux cours de génie augmentent ou diminuent, et leur variation est déterminée, notamment, par l'intérêt des débouchés qu'ils offrent par rapport aux autres professions, par la création de nouveaux établissements et par les perspectives d'emploi. La migration des ingénieurs est l'autre facteur important de l'offre de main-d'oeuvre. La venue d'ingénieurs au Canada depuis 1967 a été influencée par les conditions d'emploi, une loi fixant un quota pour les ingénieurs immigrant aux Etats-Unis, ce qui a limité l'émigration des ingénieurs du Canada.

Pendant les années soixante, sauf au tout début, les conditions du marché du travail étaient en général favorables aux ingénieurs. C'était le début de l'ère spatiale qui a soulevé beaucoup d'enthousiasme et fait couler beaucoup d'encre. On a mis en valeur le rôle essentiel du génie et de la science pour le développement national et économique. On encourageait les jeunes gens à suivre des cours techniques et le nombre d'inscriptions à ces cours a augmenté. On a établi un réseau de collèges communautaires et de C.E.G.E.P. à travers le Canada pour former des para-professionnels dans les techniques du génie. Une forte demande et une pénurie d'ingénieurs, ainsi que des salaires relativement élevés, offerts en génie, ont surtout caractérisé le marché du travail des années soixante. Les diplômés d'université ne suffisaient pas à répondre à la demande, et l'immigration devait combler le déficit. Au cours des années soixante-dix, le marché du travail pour les ingénieurs est passé par divers stades, illustrant bien l'effet des divers facteurs sur l'offre et la demande. En 1970-1971, le marché

du travail était peu soutenu et les débouchés étaient restreints. Moins d'étudiants se sont inscrits à des cours de génie dans les universités, et davantage ont choisi des cours techniques dans les collèges communautaires et les C.E.G.E.P. La demande d'ingénieurs reprit toutefois de l'ampleur en 1972 et elle est restée soutenue depuis. Cette situation a coïncidé avec la sortie d'un grand nombre de diplômés des universités, car les inscriptions avaient été très nombreuses en 1968. On pourrait souffrir d'une pénurie d'ingénieurs pendant le reste de cette décennie, si les grands projets d'exploitation des ressources et les autres travaux sont réalisés, étant donné qu'une diminution du nombre de nouveaux diplômés est prévue. Le présent article expose dans ses grandes lignes l'évolution du marché du travail pour les ingénieurs de 1970 à 1974, et donne un bref résumé des perspectives à court terme.

1970-1971

Le ralentissement économique qu'a connu le Canada en 1969-1970 et le niveau élevé de chômage, en 1971, ont provoqué une chute de la demande d'ingénieurs. Dans les secteurs de l'électronique, du caoutchouc, des produits chimiques et de l'aéronautique, les entreprises ont dû mettre à pied du personnel technique. Dans les industries manufacturières, les divisions qui n'étaient pas rentables ont été fermées à la suite de réorganisations. Au même moment, les dépenses de la défense ont plafonné et les contrats du gouvernement ont pris fin. Le nombre de débouchés diminuait, mais celui des chercheurs d'emploi augmentait. Les ingénieurs ayant un emploi avaient tendance à le garder plutôt qu'à en chercher un autre. Cependant, même au moment où la demande était moins forte, les employeurs avaient de la difficulté à combler les postes vacants pour des ingénieurs ayant de cinq à quinze années d'expériences et pour le personnel de vente. Les statistiques officielles sur le taux de chômage des ingénieurs ne sont pas encore disponibles, mais celui des membres des professions libérales et administratives était de 2,6% en 1970 et de 2,9% en 1971, contre 5,9% et 6,4% pour l'ensemble des professions. Les ingénieurs qui ont reçu leur diplôme universitaire en 1970 et en 1971 ont eu un peu plus de difficulté à trouver des emplois convenables que leurs prédécesseurs des dernières années soixante où les débouchés étaient nombreux. Les employeurs ont pratiquement cessé de faire du recrutement à l'université même car les emplois étaient rares et plus d'ingénieurs allaient eux-mêmes offrir leurs services. Les salaires de base moyens

Diagramme 11
UTILITÉ DES INITIATIVES

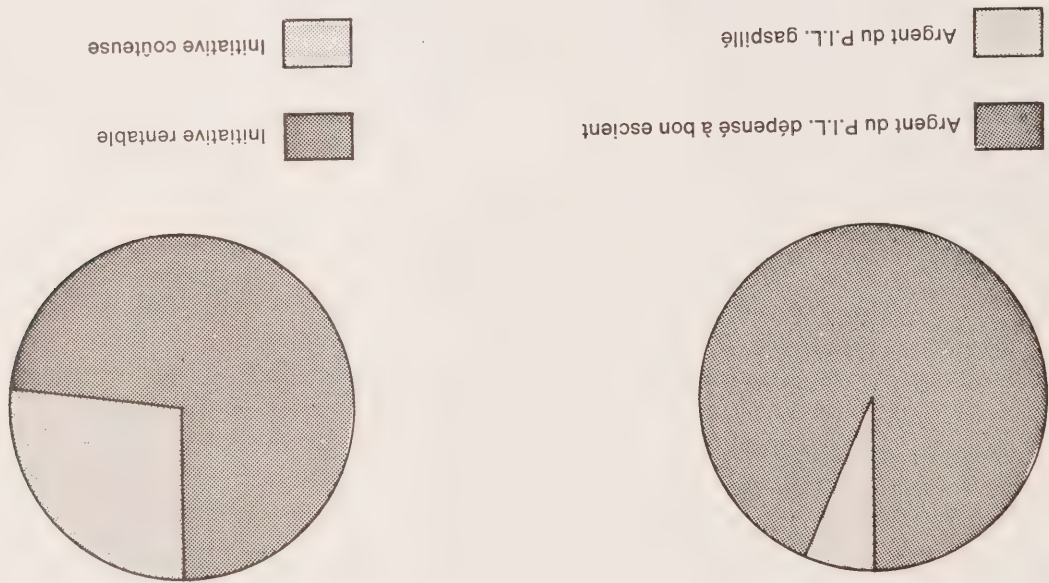


Diagramme 9
NÉCESSITÉ DES INITIATIVES

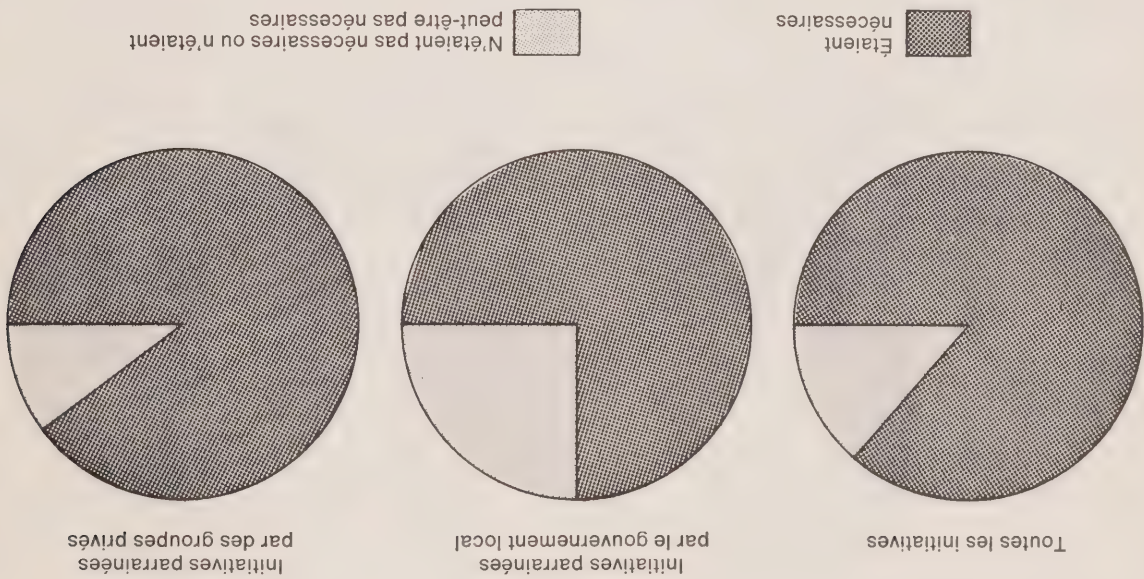
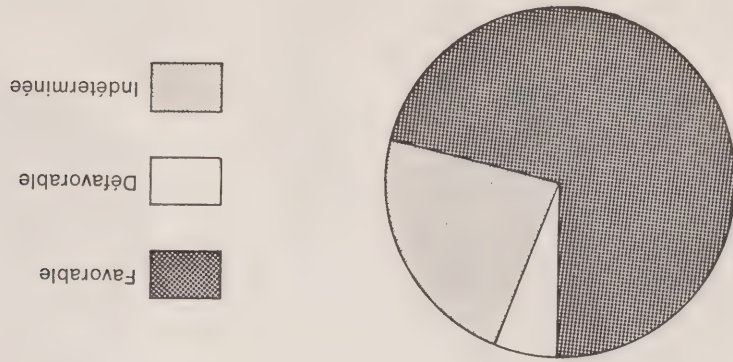


Diagramme 10
ATTITUDE DE LA COLLECTIVITÉ VIS-À-VIS DES INITIATIVES



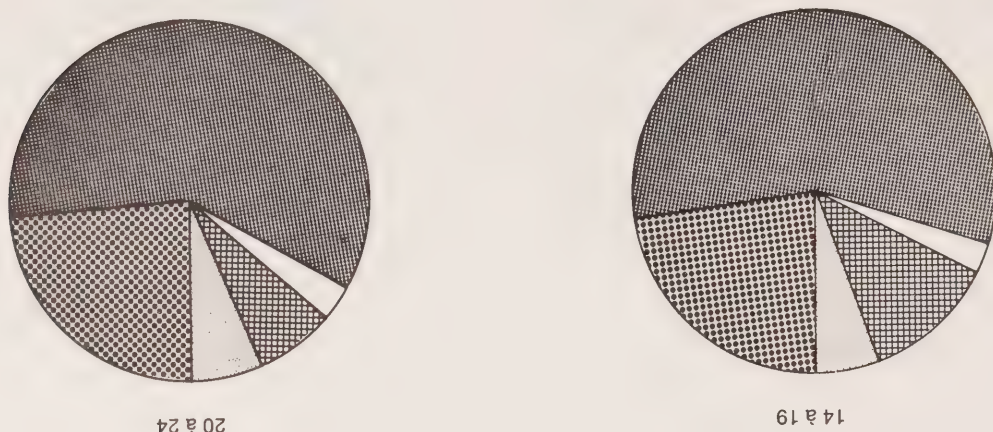
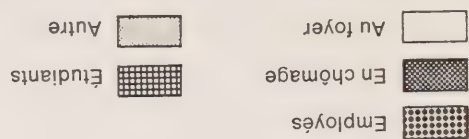


Diagramme 8
SITUATION D'ACTIVITÉ DES JEUNES AVANT LE P.I.L.

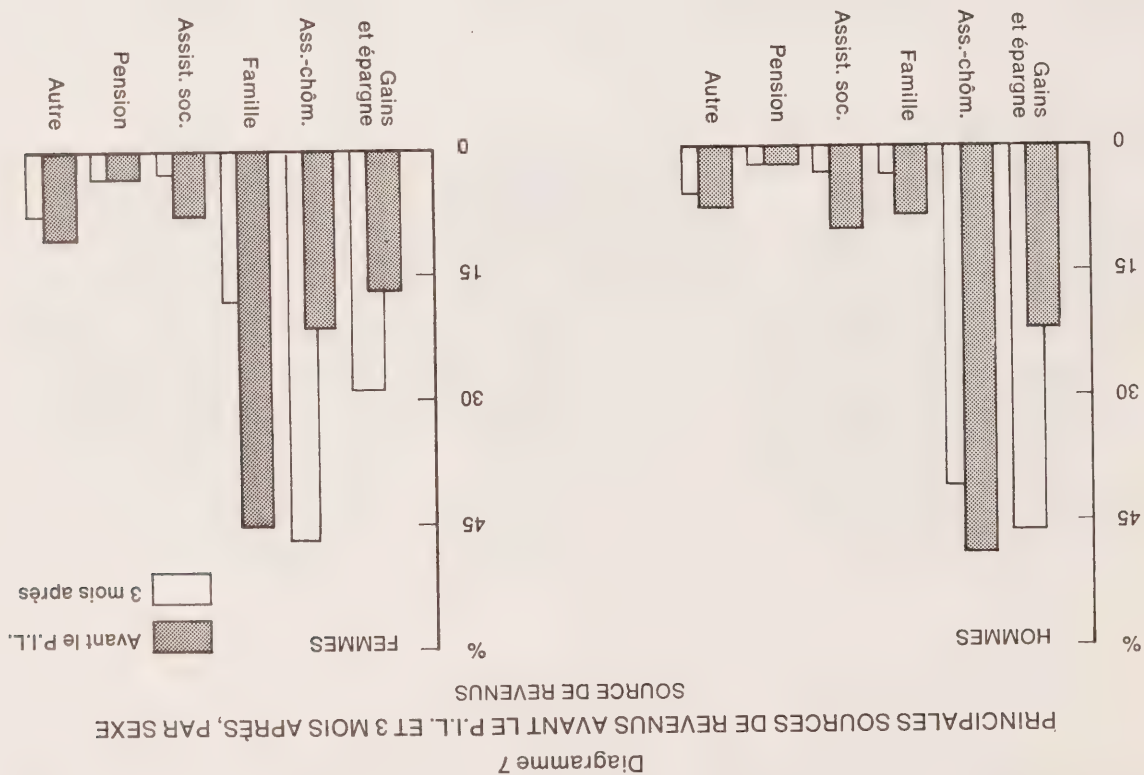


Diagramme 7
PRINCIPALES SOURCES DE REVENUS AVANT LE P.I.L. ET 3 MOIS APRÈS, PAR SEXE

Diagramme 5
DURÉE MOYENNE DE CHÔMAGE ANTÉRIEUREMENT AU P.I.L., PAR ÂGE

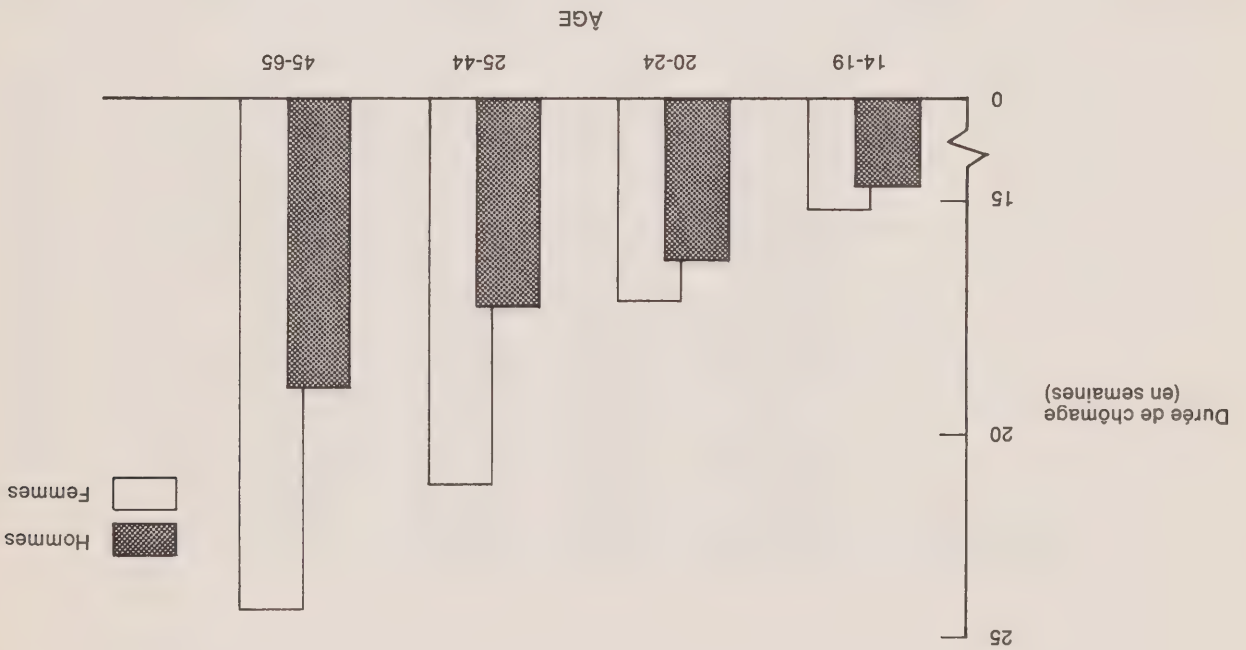


Diagramme 6
REVENUS DE TOUTES SOURCES, POUR LA PÉRIODE ANTÉRIEURE À LA PARTICIPATION AU P.I.L.

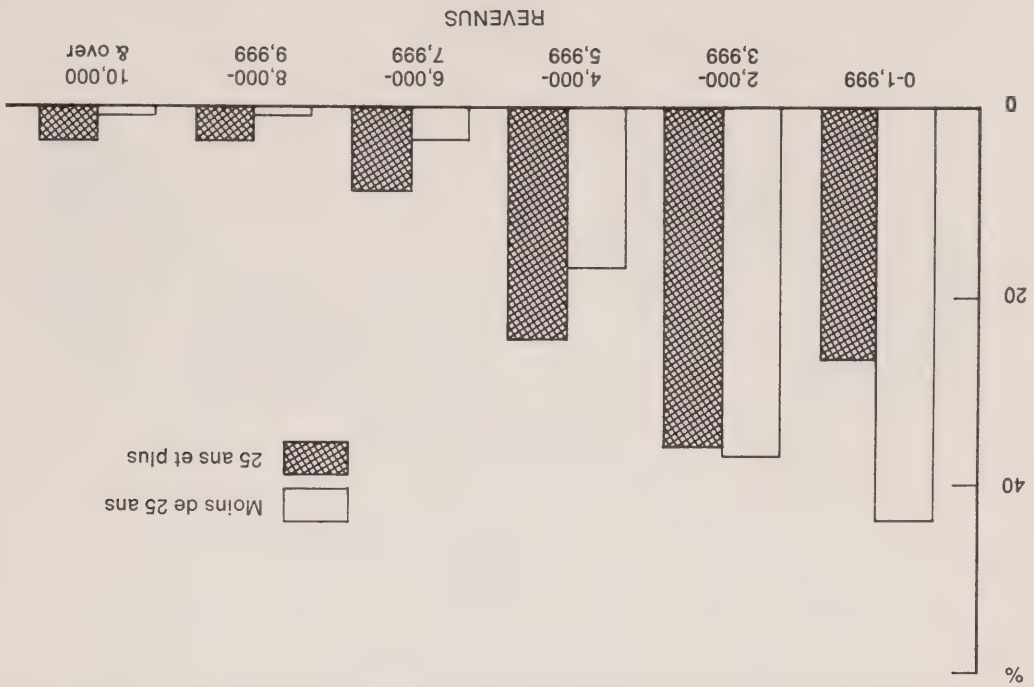


Diagramme 3 NIVEAU D'INSTRUCTION DES PARTICIPANTS DU P.I.L., PAR GROUPE D'ÂGE

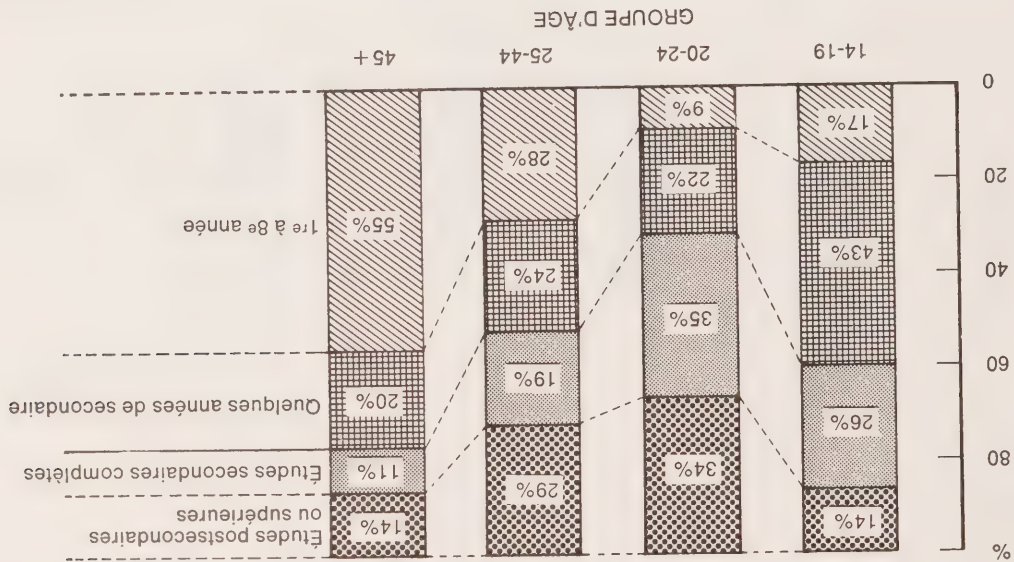


Diagramme 4

RÉPARTITION PROCENTUELLE DU NOMBRE DE SEMAINES DE CHÔMAGE DES TRAVAILLEURS DU P.I.L. AU MOMENT DE LEUR ENGAGEMENT, PAR SEXE

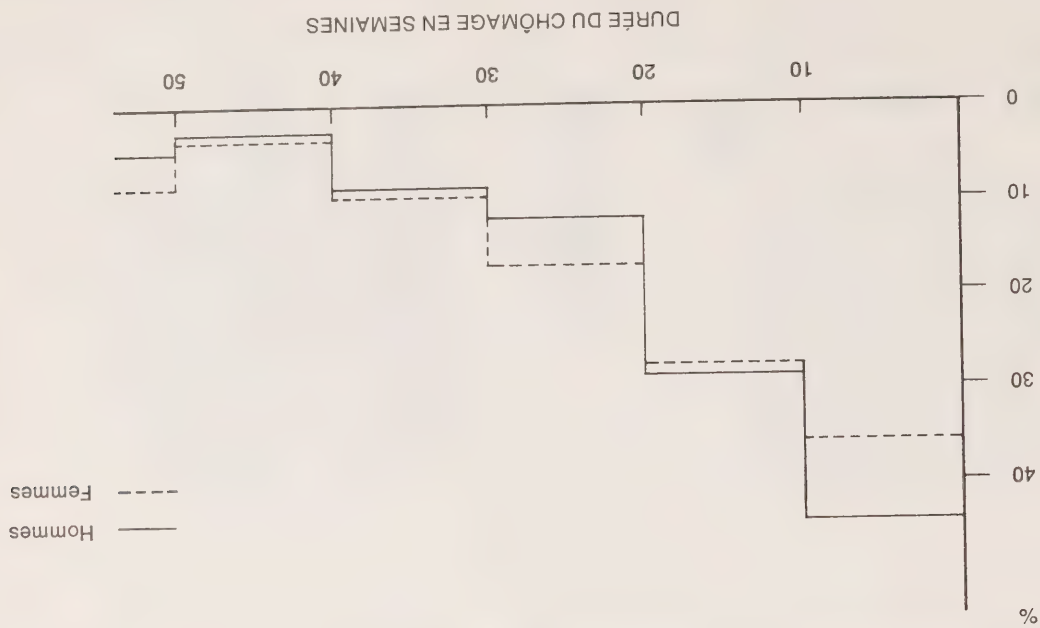


Diagramme 1
DISTRIBUTION MENSUELLE DES EMPLOIS SOUS CONTRAT
(1971-1972 et 1972-1973)

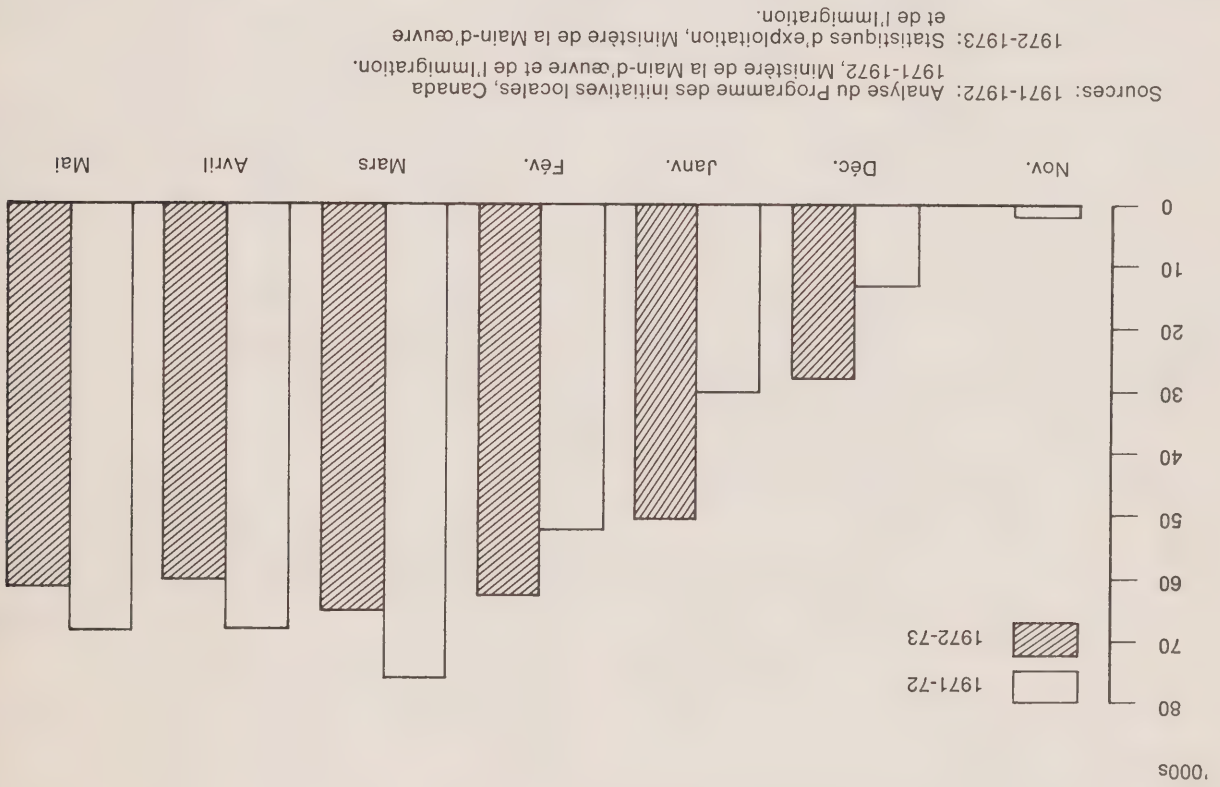
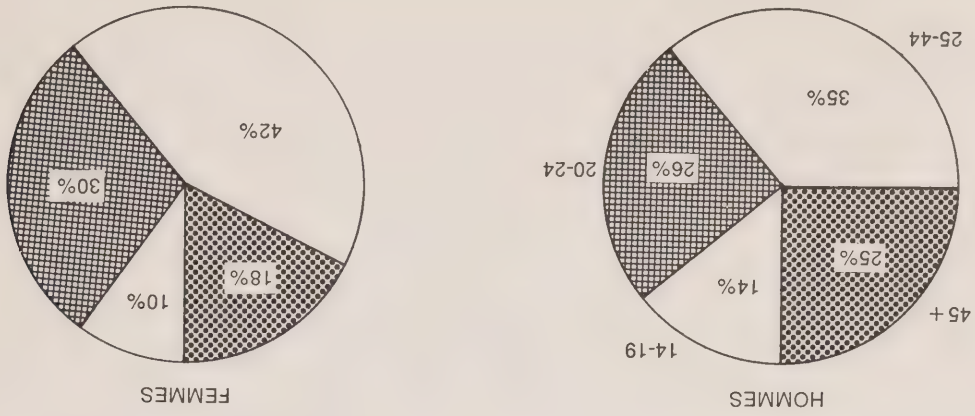


Diagramme 2
RÉPARTITION PROCENTUELLE DES PARTICIPANTS AU P.I.L., PAR ÂGE



ANNEXE D

SITUATION D'ACTIVITÉ DES PARTICIPANTS AVANT ET APRÈS LE P.I.L.
(ventilation procentuelle par âge et par sexe)
Jeunes de moins de 25 ans

HOMMES

Situation d'activité après le P.I.L.	Employé	En chômage	A l'école	Au foyer	Retraité	Autre
Situation d'activité l'année précédente						
Autre emploi	45.9	32.4	45.9	25.0	—	44.0
En chômage	47.1	64.2	42.7	50.0	—	56.0
Au foyer	2.0	1.8	5.2	—	—	—
A l'école	3.1	1.7	3.1	—	—	—
Retraité	—	—	—	25.0	—	—
Autre	2.0	—	3.1	100.0	—	100.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	—	100.0

FEMMES

Situation d'activité après le P.I.L.	Employé	En chômage	A l'école	Au foyer	Retraité	Autre
Situation d'activité l'année précédente						
Autre emploi	32.7	17.5	41.8	33.3	—	14.3
En chômage	49.1	71.4	49.3	40.0	—	57.1
Au foyer	7.3	4.8	—	26.7	—	14.3
A l'école	4.2	1.6	1.5	—	—	—
Retraité	0.6	—	7.5	—	—	14.3
Autre	6.1	4.8	—	100.0	—	100.0
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	—	100.0

Source: Enquête de contrôle (par échantillon) sur les participants du P.I.L.

ANNEXE C
VENTILATION DES PARTICIPANTS AU P.I.L.
DES ACTIFS ET DES CHÔMEURS PAR SEXE ET
GROUPE D'ÂGE AU CANADA
(exprimée en pourcentage)

HOMMES	Participants	Actifs	Chômeurs	au P.I.L.
Groupe d'âge				
14-19	9	19	14	
20-24	14	23	26	
25-44	45	34	35	
45	32	24	25	
Tous les âges	100	100	100	

TOUS LES GROUPES D'ÂGES

FEMMES	Participants	Actifs	Chômeurs	au P.I.L.
Groupe d'âge				
14-19	13	26	10	
20-24	19	24	30	
25-44	40	32	42	
45	28	18	18	
Tous les âges	100	100	100	

FEMMES

ANNEXE D
SITUATION D'ACTIVITÉ DES PARTICIPANTS AVANT ET APRÈS LE P.I.L.
(ventilation procentuelle par âge et par sexe)
Tous les groupes d'âge

HOMMES

Situation d'activité après le P.I.L.	Employé	En chômage	A l'école	Au foyer	Retraité	Autre
Situation d'activité l'année précédente						
Autre emploi	54.3	33.8	44.0	40.0	12.5	49.3
En chômage	39.1	62.2	43.1	40.0	25.0	45.2
Au foyer	1.7	1.7	6.4	—	—	2.7
A l'école	1.6	0.7	2.8	10.0	—	—
Retraité	1.0	0.2	—	—	62.5	—
Autre	2.4	1.4	3.7	10.0	—	2.7
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FEMMES

Situation d'activité après le P.I.L.	Employé	En chômage	A l'école	Au foyer	Retraité	Autre
Situation d'activité l'année précédente						
Autre emploi	28.4	16.9	40.3	11.8	—	23.8
En chômage	52.9	70.0	48.1	47.1	33.3	61.9
Au foyer	12.4	10.8	2.6	38.2	33.3	9.5
A l'école	1.7	—	2.6	—	—	—
Retraité	0.5	—	—	—	33.3	—
Autre	4.1	2.3	6.5	2.9	—	4.8
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ANNEXE A

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES,

1972-1973

Initiatives qui pourraient être admissibles

– Groupements d'aide communautaire voulant élargir ou améliorer leurs services en rénover leurs installations ou en augmentant leur personnel

de soutien.

– Groupements organisés spécialement en vue de créer des emplois pour leurs membres et qui proposent des initiatives susceptibles de fournir de nouveaux services à leur communauté.

– Groupements communautaires et associations desirant d'instaurer des services pour les enfants, les personnes âgées ou les handicapés.

– Groupements qui voudraient réaliser des projets visant l'amélioration générale de leur environnement.

– Groupements autochtones desirant de faire améliorer par leurs membres des installations

et des services communautaires.

– Organismes culturels et sociaux souhaitant amplifier leurs programmes.

– Organisations qui souhaiteraient employer des gens dans des entreprises à revenu restreint, mais exploitées sans but lucratif.

– Organisations communautaires desirant de parrainer des initiatives qui permettraient des améliorations mineures à des habitations qui, présentement, ne répondent pas aux normes.

Initiatives non admissibles

– Projets qui nécessitent une contribution fédérale excédant \$200,000

– Projets qui subventionnent des entreprises à but lucratif.

– Projets accordant une aide financière à des personnes qui sont, en fait, en emploi.

– Projets qui appuient des activités de loisirs au seul profit des promoteurs.

– Importants projets de construction, par exemple, ceux dont le coût total dépasse \$500,000.

– Projets qui exigeraient l'aide financière du gouvernement fédéral après le 31 mai 1973.

VENTILATION DES DEMANDES REÇUES, DES INITIATIVES APPROUVÉES ET DES FONDS ENGAGÉS DANS LE CADRE DU PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES 1972-1973, PAR PROVINCE

ANNEXE B

Fonds engagés	Demandes reçues	Initiatives approuvées*
en milliers \$	en milliers \$	en milliers \$
mois-	mois-	mois-
Nombre	Nombre	Nombre

11,720	42,749	92,864	327	11,679	25,299
10,105	29,789	62,855	358	10,200	21,446
1,955	5,514	12,652	95	1,953	4,326
64,340	30,008	64,819	408	10,727	64,340
10,805	216,807	438,879	1,727	64,340	130,195
64,000	5,635	145,693	1,247	24,782	50,334
26,080	71,178	29,888	242	6,866	13,930
6,755	14,709	46,132	276	7,703	15,855
5,145	22,371	46,132	276	7,703	15,855
7,765	733	21,785	182	5,133	10,786
1,100	379	4,549	41	1,097	2,203
19,190	2,173	81,691	910	18,823	37,699
655	1,056	2,102	34	654	1,298
164,275	15,291	1,003,909	5,847	163,957	336,333
TOTAL					
Terre-Neuve	1,309	42,749	92,864	327	11,679
Nouvelle-Écosse	1,098	29,789	62,855	358	10,200
Île-du-Prince-Édouard	251	5,514	12,652	95	1,953
Nouveau-Brunswick	960	30,008	64,819	408	10,727
Québec	5,635	216,807	438,879	1,727	64,340
Ontario	2,617	71,178	29,888	242	6,866
Manitoba	533	14,709	46,132	276	7,703
Alberta	733	22,371	46,132	276	7,703
Saskatchewan	379	10,413	21,785	182	5,133
Territoires du Nord-Ouest	78	4,549	4,549	41	1,097
Colombie-Britannique	1,640	81,691	81,691	910	18,823
Yukon	58	1,056	2,102	34	654

* Ne comprend pas les initiatives annulées ou retirées. Données tirées des demandes reçues et des initiatives approuvées, au mois de mai 1973. Source: Statistiques d'exploitation du P.L.L.

l'assurance-chômage. Après le programme, pour subvenir à leurs besoins, plus de femmes plus grand nombre comptait sur l'assurance-chômage et un nombre moins grand comptait sur le bien-être et sur sa famille.

Au point de vue initiatives, on estime que la grande majorité des initiatives du P.I.L. impliquaient du travail qui n'aurait pas été accompli sans les fonds du programme. Une minorité appréciable d'initiatives qui n'ont pas été prolongées par le P.I.L. ont tout de même été poursuivies et il semble raisonnable de conclure que, dans la plupart des cas, ces initiatives ont répondu à une demande à long terme jusqu'à insatisfait.

De façon générale, les initiatives du P.I.L. ont été considérées par la collectivité comme étant "nécessaires" et elles ont été longuement acceptées. Du point de vue "rentabilité", les trois quarts des initiatives ont été considérées comme des entreprises rentables ou saines. La satisfaction des employés a été élevée et plusieurs participants sont d'avis qu'ils ont acquis ou perfectionné leurs compétences.

partie importante des travailleurs en chômage trouvant un emploi au P.I.L. n'étaient pas des chômeurs chroniques. Il faut toutefois rappeler ici qu'un chômage très grave (double d'un faible revenu) affecte beaucoup de travailleurs non qualifiés et sans expérience et prend la forme, non pas d'un chômage de longue durée, mais de périodes relativement courtes mais fréquentes de chômage, alternant avec des périodes d'emploi à un salaire passablement bas.

Les revenus des participants du P.I.L. pendant l'année précédant leur engagement au P.I.L. furent généralement bas. Plus des trois quarts des jeunes travailleurs et beaucoup plus de la moitié des travailleurs plus âgés déclaraient des revenus inférieurs à \$4,000. En tout, 36 p. 100 environ des travailleurs du P.I.L. ont déclaré des revenus familiaux inférieurs au seuil de pauvreté, une proportion notablement inférieure à celle de 1971-1972, mais supérieure encore à celle de l'ensemble de la population. Le programme continue évidemment d'apporter une contribution appréciable aux revenus des travailleurs pauvres.

Après le P.I.L., plus d'hommes vivaient de leurs gains et leur épargne et moins dépendaient de

que les autres.) Un des effets de cette heureuse expérience de travail dans le cadre du P.I.L. est qu'une proportion analogue de travailleurs pensent maintenant qu'ils ont à la fois une meilleure chance de trouver un emploi à l'avenir (67 p. 100) une meilleure chance de gagner un meilleur salaire à l'avenir (65 p. 100).

RÉSUMÉ

Lorsque les Canadiens sont invités à prendre l'initiative et à présenter des projets dont la réalisation est justement la méthode choisie pour résorber la main-d'oeuvre excédentaire en période de chômage particulièrement aigu, une vaste gamme d'activités leur est manifestement offerte.

Les salaires du P.I.L. étant généralement inférieurs à ceux des autres emplois, bien peu d'hommes ont été incités à quitter leur emploi régulier pour travailler au P.I.L. Dans le cas des femmes, les salaires offerts dans le cadre du P.I.L. étaient supérieurs à ceux des autres emplois, et il est possible que, parmi celles, peu nombreuses, qui avaient un emploi avant d'être engagées au P.I.L., certaines aient été attirées.

Immédiatement avant d'être engagées dans le cadre du P.I.L., un cinquième des femmes étaient des femmes au foyer, bien qu'une proportion significative avait fait partie de la population active pendant une certaine période au cours de l'année précédente. Après le P.I.L., la majorité d'entre elles sont demeurées sur le marché du travail mais elles ont eu de la difficulté à obtenir un emploi. Le P.I.L. peut donc avoir provoqué l'entrée d'un certain nombre de femmes sur le marché du travail et les avoir laissées sans emploi. Leur nombre est toutefois minime en comparaison du nombre total d'emplois du P.I.L.

Environ un dixième des participants les plus jeunes faisaient leurs études ou suivaient un cours de formation immédiatement avant leur engagement au P.I.L., mais rares sont ceux qui ont repris leurs études après leur travail. Il est intéressant de noter que par la suite les participants de ce groupe étaient engagés beaucoup plus facilement que les personnes du même âge qui avaient travaillé avant le P.I.L. En outre, ils avaient à peu près deux fois plus de chances d'être engagés après le programme que n'en avaient ceux qui étaient en chômage avant de travailler au P.I.L.

Étant donné que le P.I.L. n'a pas été spécifiquement axé sur la lutte contre le chômage chronique, une

entrevues ont montré que 90 p. 100 environ des initiatives n'auraient pas été entreprises sans le P.I.L.

L'indication la plus claire du soutien de la collectivité réside peut-être dans le fait que 62 p. 100 des initiatives s'intégraient aux activités d'une organisation plus importante, et que 38 p. 100 recevaient des subsides additionnels. C'est là l'expression tangible de la volonté des collectivités de s'intéresser de près aux initiatives du P.I.L. De plus, cette attitude positive semble être appuyée par leur capacité à entretenir les installations ou maintenir les services mis sur pied par le P.I.L.

Seules 6 p. 100 de toutes les initiatives ayant fait l'objet de l'enquête ont éprouvé de la difficulté à obtenir des collectivités intéressées qu'elles financent le maintien des installations du P.I.L. Ce maintien permettra aux membres de la collectivité de continuer à en profiter.

Satisfaction des employés

Les entrevues avec plus de 1,400 travailleurs des 150 initiatives sélectionnées confirment qu'ils sont en général très satisfaits de leur travail: 87 p. 100 des employés étaient satisfaits ou plus que satisfaits, leur expérience dans le cadre du P.I.L. ayant été constructive, environ la même proportion de travailleurs estimaient que le programme leur avait fourni une occasion satisfaisante ou plus que satisfaisante d'utiliser au mieux leurs compétences, et 83 p. 100 étaient en général satisfaits des autres conditions de travail (autre que le salaire). Toutefois, plus du tiers étaient mécontents du salaire payé comme tenu du volume du travail, reflet de la politique du P.I.L. à savoir les salaires moyens peu élevés, et la moitié des participants étaient mécontents du manque de sécurité de l'emploi.

Peut-être n'est-il pas surprenant que les travaux de construction aient eu tendance à se situer plus bas que les autres initiatives dans l'estime des employés, sans doute à cause des conditions de travail qui ressemblaient davantage aux conditions traditionnelles. À ce sujet, il peut être intéressant de rappeler que les initiatives du domaine de la construction étaient fortement favorisées par les organismes gouvernementaux et les petites collectivités.

Effets du P.I.L. sur la formation professionnelle

Près de trois quarts des travailleurs du P.I.L. ont estimé qu'ils avaient acquis en cours d'emploi de nouvelles compétences, et près des deux tiers avaient simplement ou également perfectionné des compétences qu'ils possédaient déjà. (La encore, les initiatives du domaine de la construction n'ont pas fait l'objet d'un jugement aussi favorable

aux fonds du programme leur ont permis d'accomplir davantage et d'employer plus de personnes dans d'autres activités.

D'après les chiffres précédents, 70 p. 100 à 90 p. 100 des initiatives faisaient sans aucun doute un travail qui n'aurait pas été effectué sans l'aide financière du programme, alors que certaines des autres initiatives (les autres 10 p. 100) ont peut-être obtenu des subsides pour un travail qui aurait été accompli de toute façon. C'est peut-être là une indication de l'effet à court terme. A plus long terme, une enquête réalisée en juillet et août sur les initiatives de 1972-1973 (qui devaient se terminer toutes en mai à moins de trouver d'autres sources de financement) a donné les résultats suivants:

TABLEAU 7
SORT DES INITIATIVES P.L.I. APRÈS LA FIN DU PROGRAMME*

Sort de l'initiative
Pourcentage des initiatives dans chaque région et au Canada

	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique	Canada
Poursuivie, avec d'autres sources de financement	25,6	34,8	36,9	39,5	41,4	34,9
Arrêtée faute de fonds	29,4	35,5	34,6	24,1	30,2	31,8
Arrêtée, travail terminé, rien ne restait à faire	43,3	26,8	25,7	31,3	26,3	30,5
Arrêtée pour d'autres raisons	1,7	2,9	2,8	5,1	2,1	2,8
Total des initiatives	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Le tableau ne comprend pas les initiatives poursuivies grâce à des fonds supplémentaires du P.L.I.

Au cours de la deuxième année du P.L.I., une étude en profondeur de ces questions a été entreprise par une équipe de chercheurs de l'Université de Calgary. Le résultat de leurs recherches indique clairement que les biens et les services produits par le P.L.I. étaient incontestablement appréciés par les communautés aux-quelles ils étaient destinés et qu'en conséquence, probablement, les employés du P.L.I. trouvaient également leur participation enrichissante et, de façon générale, valable. Certaines des conclusions les plus importantes de cette étude sur ces questions sont exposées plus bas, de façon plus détaillée.

VALEUR DES INITIATIVES

Solutions de rechange

Environ la moitié des initiatives étudiées fournissaient des biens ou des services qui ne pouvaient être fournis autrement dans les collectivités intéressées. Quant à l'autre moitié, si elles fournissaient un produit supplémentaire (et éventuellement concurrent), ou un service donné alors que des services analogues existaient, il apparaissait nettement que de façon générale, les besoins de la collectivité dépassaient de beaucoup les possibilités du réseau de services établis, et que l'apport du P.L.I. était bien apprécié. En fait, les

succès de leur initiative.

employés se sont engagés à fond et étaient prêts des entreprises rentables ou saines. Plusieurs majorités, 74 p. 100, des initiatives étaient donc étaient saines et 26 p. 100 coûteuses. Une nette les fonds dépensés, 36 p. 100 des entreprises 38 p. 100 des initiatives ont été "rentables" vu et le coût des initiatives, on peut considérer qu'environ collective en termes de biens ou de services reçus, Dans l'ensemble, si on compare le "bénéfice" de la p. 100 furent dépensés inutilement (diagramme II). probablement perdus de la sorte alors que 94 conculut que 6 p. 100 des fonds du P.L.I. furent cette question assez sérieusement, l'étude et à des erreurs de jugement. Après avoir étudié à des pertes de capital dues au manque d'expérience Dans toute nouvelle entreprise, on peut s'attendre être considérées comme de petites entreprises. Dans un certain sens, les initiatives du P.L.I. peuvent

Rapport coût-efficacité

Dans un certain sens, les initiatives du P.L.I. peuvent être considérées comme de petites entreprises. Dans toute nouvelle entreprise, on peut s'attendre à des pertes de capital dues au manque d'expérience et à des erreurs de jugement. Après avoir étudié cette question assez sérieusement, l'étude conculut que 6 p. 100 des fonds du P.L.I. furent probablement perdus de la sorte alors que 94 p. 100 furent dépensés inutilement (diagramme II). Dans l'ensemble, si on compare le "bénéfice" de la collective en termes de biens ou de services reçus, et le coût des initiatives, on peut considérer qu'environ 38 p. 100 des initiatives ont été "rentables" vu les fonds dépensés, 36 p. 100 des entreprises étaient saines et 26 p. 100 coûteuses. Une nette majorité, 74 p. 100, des initiatives étaient donc des entreprises rentables ou saines. Plusieurs employés se sont engagés à fond et étaient prêts à travailler de longues heures pour assurer le succès de leur initiative.

Attitude des collectivités

Les notables des collectivités, les participants aux initiatives, de même que les usagers des produits et des services du P.L.I., ont été interrogés par le groupe d'étude de façon à établir l'image que la collectivité se faisait du P.L.I. Sur un échantillon de 150 initiatives dans 30 collectivités représentatives, 86 p. 100 étaient considérées comme "nécessaires" sans conteste, 14 p. 100 semblaient d'une utilité douteuse et certaines furent jugées carrément superflues.

Conformité avec les besoins de la collectivité

offrir des débouchés immédiats, et a permis à certains de gagner davantage.

Les hommes précédemment en chômage ont en général gagné moins dans le cadre du P.I.L. que durant leur emploi précédent le plus long, alors que les femmes dans le même cas ont gagné davantage.

TABLEAU 6
COMPARAISON ENTRE LES GAINS DURANT LE P.I.L. ET LES GAINS DES 12 MOIS PRÉCÉDENTS DES PERSONNES PRÉCÉDEMMENT EN CHÔMAGE*

Gains hebdomadaires moyens					
Groupe	Emploi précédent	Emploi P.I.L.	Hommes	Femmes	Femmes
d'âge					
14-19	\$ 91	\$ 73	\$ 94	\$ 91	
20-24	102	88	101	96	
25-44	112	92	105	93	
45 ans et plus	110	85	107	95	

* Basé sur l'emploi le plus long de la période.

Étant donné que le chômage en général est de-
meuré élevé durant la période malgré le P.I.L.,
on peut estimer que les emplois que ces per-
sonnes auraient pu obtenir si le P.I.L. n'avait pas
existé ont été facilement comblés par d'autres
chômeurs. Tout se passe comme si, sans le
P.I.L., tous les travailleurs du P.I.L. seraient restés
chômeurs durant toute la période du P.I.L., et le
chômage a donc été réduit d'autant. Dans les
trois mois suivant la fin de leur emploi dans le
cadre du P.I.L., environ un tiers des personnes
de ce groupe avaient trouvé un autre emploi.

EFFETS DU P.I.L. SUR LES BIENS ET
LES SERVICES OFFERTS AU PUBLIC

Sauf quelques exceptions notables, les biens et les
services fournis par le P.I.L. se rattachent au seul
secteur public. En tant que tels, ils ne sont pas
habituellement soumis à l'épreuve du marché.

Il est très difficile en conséquence d'estimer l'effet
précis du P.I.L. sur la demande et l'offre globales
de biens et de services. Certaines indications
nous sont toutefois fournies par une étude de
l'Université de Calgary qui déterminait notamment
que, des 150 initiatives du P.I.L. étudiées, 11
p. 100 auraient été entièrement subventionnées de
toute façon par l'organisme parrain et que 17
p. 100 auraient en outre continué à fonctionner
de façon réduite. Nous ne disposons toutefois
d'aucune donnée indiquant si les économies
réalisées par les organismes parrains grâce

plus. Les salaires du P.I.L. n'auraient donc pas pu
inciter les hommes à quitter leur ancien emploi,
tandis qu'ils auraient pu attirer certaines femmes.

TABLEAU 5
COMPARAISON ENTRE LES GAINS DURANT LE P.I.L. ET LES GAINS DES 12 MOIS PRÉCÉDENTS DES PERSONNES PRÉCÉDEMMENT EMPLOYÉES

Gains hebdomadaires moyens					
Groupe	Emploi précédent	Emplois P.I.L.	Hommes	Femmes	Femmes
d'âge					
14-19	\$ 93	\$ 72	\$ 96	\$ 89	
20-24	100	86	99	99	
25-44	124	87	116	100	
45 ans et plus	110	80	115	90	

Cependant, les employeurs ont dû trouver sans
difficulté des remplaçants dans la plupart des
cas, étant donné le niveau généralement élevé
du chômage durant toute la période du pro-
gramme. Et, dans la mesure où ils l'ont fait, le
chômage en a été réduit d'autant. En certains
cas isolés, les activités des employeurs n'ayant
pu remplacer leurs employés, hommes ou
femmes, ont sans doute été affectées. Ces cas sont
cependant peu nombreux de toute évidence, et
cette situation était en tout cas temporaire.

Ceci est encore confirmé par le fait que seulement
60 p. 100 environ des hommes de plus de 25 ans
employés avant de participer au P.I.L. ont
trouvé de l'emploi après, tandis qu'environ 33 p.
100 d'entre eux étaient encore en chômage trois
mois après le P.I.L. La moitié des hommes de
moins de 25 ans étaient employés, et près de la
moitié en chômage après le P.I.L.

Les femmes de moins de 25 ans ont connu moins
de succès que les hommes dans leur quête
d'emploi. Un tiers d'entre elles travaillaient, la
moitié cherchaient de l'emploi et environ un
dixième restaient chez elles. Parmi les femmes de
plus de 25 ans, 25 p. 100 seulement étaient em-
ployées après avoir participé au P.I.L. tandis
que 55 p. 100 étaient en chômage et 16 p. 100 au
foyer.

Personnes précédemment en chômage

Comme nous l'avons signalé au début du présent
rapport, le P.I.L. a permis à des milliers de
personnes en chômage avant le lancement du
programme de trouver de l'emploi, et 60 p. 100
des participants font partie de cette catégorie.
Bien qu'il soit improbable que, sans le P.I.L.,
toutes ces personnes fussent restées en chômage
durant tout l'hiver, le programme leur a néanmoins

qu'avant vivaient de leurs gains et économies. Les prestations d'assurance-chômage représentaient une source considérable de revenus pour les employés du P.I.L., avant et après leur participation au programme, mais après la fin des travaux, elles avaient perdu de leur importance dans le cas des hommes alors qu'elles étaient la principale source de revenus de près de la moitié des femmes qui avaient travaillé dans le cadre du P.I.L. Les femmes étaient donc deux fois plus nombreuses à dépendre de l'assurance-chômage qu'avant le programme.

En résumé, on peut dire qu'après leur participation au P.I.L., un grand nombre d'hommes subvenaient à leurs besoins par leurs gains ou leur épargne et moins d'entre eux dépendaient de l'assurance-chômage. Plus de femmes vivaient de leurs gains et de leur épargne ou recevaient des prestations d'assurance-chômage et moins d'entre elles dépendaient de l'assistance sociale ou étaient à la charge de leur famille après le programme.

Jeunes gens

La situation d'activité des jeunes gens (14-19 ans et 20-24 ans) durant l'année précédant leur emploi dans le cadre du P.I.L. était telle qu'indiquée dans le diagramme 8. Comme le montre le diagramme 8, avant le P.I.L., 13,2 % des jeunes de 14 à 19 ans et 7,5 % de ceux de 20 à 24 ans poursuivaient leurs études. De ce nombre, environ les trois quarts avaient fréquenté un établissement d'enseignement durant la majeure partie de l'année précédant leur engagement dans le cadre du P.I.L. Il se peut donc que le P.I.L. ait poussé certains étudiants à abandonner leurs études ou leur formation.

Après avoir participé au P.I.L., les anciens étudiants de sexe masculin employés étaient légèrement plus nombreux que les chômeurs tandis que les chômeuses étaient un peu plus nombreuses que les employées. Les ex-étudiants embauchés dans le cadre du P.I.L. trouvaient plus facilement de l'emploi que les personnes du même groupe d'âge qui avaient déjà travaillé avant le P.I.L. Leurs chances de trouver un emploi après le P.I.L. étaient pratiquement deux fois meilleures que celles des personnes en chômage avant le programme.

chômeurs.

Il est malheureusement difficile d'évaluer l'influence éventuelle de ce mouvement sur l'ensemble du chômage. Comme nous l'avons déjà signalé, un certain mouvement d'entrée des étudiants sur le marché du travail est un phénomène habituel, et l'on est en droit de penser que certains étudiants qui ont été employés dans le cadre du P.I.L. auraient, même sans le P.I.L., abandonné leurs études et trouvé de l'emploi ou seraient devenus

Femmes précédemment inactives

Immédiatement avant d'être employées à une réalisation du P.I.L., 20 p. 100 des femmes étaient au foyer. Cependant, moins de deux tiers d'entre elles l'avaient été durant la plus grande partie de l'année précédente tandis que l'autre tiers avait travaillé durant au moins vingt semaines au cours de l'année précédente.

En supposant que la majeure partie de ce dernier groupe serait retournée sur le marché du travail à un moment donné, que le P.I.L. ait été créé ou non, et que celles du premier groupe seraient sans doute restées chez elles, on peut estimer que 12 p. 100 à 15 p. 100 des femmes (soit environ 4 p. 100 de tous les employés du P.I.L.) ont été attirées sur le marché du travail par le P.I.L. Comme pour les étudiants, ce mouvement a pour résultat d'augmenter d'autant la population active et l'emploi, tout en laissant le chômage inchangé.

Sur les 15 p. 100 de femmes qui avaient été surtout au foyer durant l'année précédant leur emploi au P.I.L., les deux tiers sont restées dans la population active une fois leur emploi dans le cadre du P.I.L. terminé tandis qu'un tiers sont retournées au foyer. Ce sont surtout les jeunes femmes qui tendaient à rester dans la population active. Néanmoins, la plupart des femmes qui sont demeurées dans la population active, alors qu'elles étaient des ménagères avant de travailler dans le cadre du P.I.L., ont eu de la difficulté à trouver de l'emploi. Un cinquième des femmes ont trouvé un emploi, les autres sont tombées en chômage et ont continué à chercher de l'emploi. Ce sont les plus jeunes qui ont eu le moins de difficulté à trouver de l'emploi après avoir travaillé pour le P.I.L.

Le P.I.L. aurait donc eu pour effet d'attirer un petit nombre de femmes sur le marché du travail et de les laisser en chômage. Par rapport à l'ensemble des femmes ayant trouvé de l'emploi dans le cadre du P.I.L., ce groupe est peu nombreux.

Personnes précédemment employées

On a dit que le P.I.L. créait parfois des problèmes sur le marché du travail en attirant des personnes déjà employées. Pourtant, seulement 7 p. 100 des personnes engagées dans le P.I.L. avaient un emploi stable à plein temps avant d'y travailler. Si l'on inclut les employés à temps partiel et ceux qui allaient être licenciés, un cinquième seulement des employés du P.I.L. travaillaient immédiatement avant d'être engagés. Si l'on compare le salaire de ces employés avant et après leur engagement au P.I.L., on constate que le P.I.L. versait aux hommes en général moins que leur employeur précédant, tandis que les femmes obtenaient environ 15 % de

lumière. Même en période de chômage relativement élevé, le taux du chômage représenté en fait le résultat net d'un nombre beaucoup plus grand de personnes ayant quitté ou perdu leur emploi alors que d'autres en trouvaient de nouveaux ou quittaient la population active, temporairement ou pour de bon, etc. Le passage de l'emploi au chômage et du statut d'actif à celui d'inactif (comme dans le cas des étudiants, des femmes au foyer, des nouveaux immigrants, des personnes semi-retraitées, etc., qui entrent sur le marché du travail, y retournent ou le quittent) font partie du mouvement normal du marché du travail à long terme d'année et dans la presque totalité du pays. Pour comprendre les effets d'un programme comme le P.I.L., dont l'objet est de créer des débouchés durant les périodes où le chômage (net) atteint un niveau inacceptable, il faut donc bien tenir compte du contexte, c'est-à-dire des mouvements constants, typiques d'un marché moderne du travail, où le P.I.L. n'est qu'un des très nombreux facteurs influant sur le comportement des différents groupes humains.

Dans l'ensemble, l'activité des employés du P.I.L. après la fin du programme est égale, sinon supérieure, à celle qu'ils avaient durant les 12 mois précédant leur engagement.

Les observations recueillies au cours d'enquêtes portant sur un échantillon d'employés du P.I.L. trois mois après la fin de leur emploi indiquent que presque tous les hommes et près de quatre cinquième des femmes sont restés dans la population active après la fin des réalisations.

Trois mois après la fin de leur emploi dans le cadre du P.I.L., 93,3 p. 100 de tous les hommes faisaient encore partie de la population active alors que 88,9 p. 100 d'entre eux étaient immédiatement avant leur engagement. Chez les femmes, 78,7 p. 100 faisaient encore partie de la population active trois mois après, contre 69,5 p. 100 d'actives immédiatement avant leur engagement dans le cadre du programme.

Il est cependant possible que le fait de demeurer dans la population active soit encouragé par le désir de conserver leur droit aux prestations d'assurance-chômage. Ce n'est qu'à la fin des périodes de prestation que nous pourrions déterminer avec certitude si le P.I.L. a contribué à augmenter la capacité productive du pays ou si l'accroissement apparent n'était que temporaire.

Les participants étaient bien moins souvent à la charge des autres membres de la famille et dépendaient beaucoup moins de l'assistance sociale après le programme qu'avant. Le diagramme 7 montre qu'après avoir participé au programme, deux fois plus d'hommes et une fois et demie plus de femmes

deux tiers des hommes et un cinquième des femmes travaillant au P.I.L. étaient des soutiens de famille. Les soutiens de famille signalaient des revenus inférieurs au seuil de pauvreté plus souvent que les autres membres de la famille qui gagnent leur vie à titre complémentaire. Sur la totalité, environ 36 p. 100 des travailleurs du P.I.L. déclarent avoir des revenus familiaux inférieurs au seuil de pauvreté, ce qui marque, certes, une amélioration appréciable en matière de revenus, en comparaison avec les chiffres des travailleurs du P.I.L. 1971-1972⁴, mais représente néanmoins un pourcentage supérieur à celui de l'ensemble de la population qu'on estime à environ 25 p. 100.

TABLEAU 4
PARTICIPANTS DU P.I.L. DONT LES REVENUS FAMILIAUX SONT INFÉRIEURS AU SEUIL DE PAUVRETÉ* PAR SITUATION DE FAMILLE

Situation de famille		Pourcentage du niveau de revenus inférieur au niveau de pauvreté	
Hommes	Femmes Total	Hommes	Femmes Total
Principal soutien de famille		52,9	47,3
Autre		24,7	17,7
TOTAL		43,0	23,6

* Basé sur les définitions de la taille et du revenu de la famille données par le Conseil économique du Canada.

Cette tendance à un léger relèvement des revenus familiaux parmi les participants du P.I.L. de cette année peut être attribuée à plusieurs facteurs. D'une part, des prestations sociales plus généreuses, notamment celles de l'assurance-chômage auront pu augmenter les revenus d'un bon nombre de familles disposant de faibles revenus. D'autre part, certains travailleurs en 1972-1973 ont aussi gagné un salaire pendant l'hiver de 1971-1972 grâce au P.I.L., alors que l'hiver précédent, ils n'avaient aucun revenu. Mais il est néanmoins particulièrement difficile de calculer avec précision les revenus et il est possible que certaines différences soient dues simplement à une variabilité statistique.

CERTAINS EFFETS DU P.I.L. SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Généralités

La constance et l'ampleur des mouvements entre les divers marchés du travail, ou au sein du même marché, est une importante caractéristique que des données statistiques ordinaires de l'emploi et du chômage ne met pas toujours entièrement en

4 Les chiffres révisés de 1971-72 indiquent que cette année-là un peu plus de la moitié des familles des travailleurs du P.I.L. avaient des revenus inférieurs au niveau de pauvreté.

pied représentant 13,7 p. 100 du total. Dans ces chiffres, il faut inclure le nombre des travailleurs employés dans le cadre du P.I.L. 1971-1972 à des initiatives qui ont été reconduites cette année. Le P.I.L. a donc attiré un nombre relativement peu élevé des personnes qui avaient auparavant un emploi régulier.

Environ 18 p. 100 de la totalité des travailleurs du P.I.L. étaient inactifs (au foyer, à la retraite, aux études et autres) lorsqu'ils ont été engagés dans le cadre du P.I.L. C'est là une proposition très proche de celle constatée pour le programme de 1971-1972, soit 17,5 p. 100. Comme on le verra plus loin, environ la moitié de ces personnes avaient été actives au cours de l'année précédente, avec au moins 20 semaines d'emploi.

DURÉE DU CHÔMAGE ANTÉRIEUR

Les données sur la durée du chômage des travailleurs qui étaient sans emploi lorsqu'ils ont été engagés dans le cadre du P.I.L. figurent au diagramme 4.

Ces données indiquent que 30 p. 100 de travailleurs au total (23,3 p. 100 des hommes au P.I.L. et 36,4 p. 100 des femmes) qui se trouvaient sans emploi avant d'être engagés étaient sans travail pendant une période minimum de 21 semaines avant de se joindre au P.I.L. Pour 5 p. 100 d'entre eux, la période de chômage dépassait 50 semaines.

Il est donc évident que le P.I.L. a donné de l'emploi à un nombre important de personnes qui étaient au chômage depuis assez longtemps. Cet état de fait est encore plus prononcé parmi les travailleurs plus âgés, comme le montre l'analyse de la durée moyenne de chômage antérieurement au P.I.L., par groupe d'âge (diagramme 5).

Comme on le voit, plus les employés du P.I.L. sont âgés, plus la période de chômage antérieurement à leur participation au P.I.L. est longue. Les hommes entre 25 à 44 ans, cœur de la vie active, sont restés sans emploi pendant 17,1 semaines, en moyenne, avant de participer au P.I.L. Dans toutes les classes d'âge, les femmes sont restées plus longtemps au chômage que les hommes.

Répartition des revenus

D'après les données recueillies, il est évident que pour la plupart des participants du P.I.L. jeunes ou vieux, l'année précédente ne pouvait pas être bonne du point de vue de leurs salaires. Les revenus provenant de toutes les sources possibles figurent au diagramme 6, qui porte sur les 12 mois précédant leur participation au P.I.L. On a calculé qu'un an de travail rémunéré au salaire minimum produirait un revenu de \$3,000 à \$4,000, l'écart entre ces deux

3 Pour comparer les principales sources de revenus avant la participation au P.I.L. et pendant les 3 mois suivant le P.I.L., se reporter au diagramme 7. (Dans la catégorie, rémunérations en provenance d'un emploi, sont incluses celles de certaines personnes qui travaillaient antérieurement à une initiative du P.I.L. de 1971-1972.

TABLEAU 3
PRINCIPALES SOURCES DE REVENUS DES
TRAVAILLEURS AVANT LEUR PARTICIPATION
AU P.I.L.³
(en pourcentage)

Principales sources de revenus

Dans toutes les classes d'âge considérées, une grande partie des travailleurs vivaient de prestations d'assurance-chômage, d'assistance ou de l'aide de parents et amis, plus que de leurs salaires. Le tableau 3 donne les principales sources de revenus des travailleurs du P.I.L. avant leur participation au programme.

Les Deux Sexes		Hommes Femmes	
Rémunération ou	24.0	17.6	22.0
épargne			
Prestations	50.1	20.8	40.7
d'assurance-chômage			
Assistance sociale	8.8	6.6	8.1
Famille	8.2	45.8	20.3
Pension	1.6	1.2	1.4
Divers	7.3	8.0	7.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Revenus familiaux

Les données sur les revenus discutées plus haut donnent une description de la situation personnelle des employés du P.I.L., mais, à bien des égards, de la véritable situation financière du travailleur. Il est donc plus exact d'examiner la situation du revenu du travailleur à la lumière de l'unité familiale, c'est-à-dire en fonction du pouvoir d'achat donné par les revenus des divers membres de la famille. Une fois que cette mise au point est faite, il est possible d'établir un rapport entre les niveaux absolus de revenus et le niveau relatif qui est celui du niveau de vie ou du niveau de dépenses réel.

Le tableau (4) donne le pourcentage des participants au P.I.L. dont les revenus familiaux sont inférieurs au seuil de pauvreté pour les personnes qui ont une famille à charge, et pour ceux dont le salaire est considéré comme complémentaire. (Environ

Si la manière dont a été réparti le budget du programme assure une répartition géographique assez précise, on ne peut avoir un même niveau de précision dans la répartition par catégorie d'emploi des membres de la population active ayant pris part au programme. Néanmoins, la répartition par emploi semble correspondre d'assez près à celle de la population active et des chômeurs (voir annexe C).

Âge, sexe et niveau d'instruction

Ceux qui sont le plus touchés par le chômage parce qu'ils ne peuvent prétendre qu'à un petit nombre d'emplois faiblement rémunérés, c'est-à-dire en

PARTICIPANTS

Etant donné la diversité des initiatives parmi lesquelles il fallait choisir, à la fois sur le plan de l'activité et sur celui de la situation géographique, il a été naturellement plus facile de trouver parmi les travailleurs disponibles ceux possédant les compétences recherchées pour remplir les emplois ainsi créés. Du point de vue géographique, la répartition des fonds se faisant en fonction du taux de chômage (procédure pouvant être modifiée par décision administrative), il a été possible de procéder avec cohérence jusqu'au niveau sous-provincial. Il n'y a que dans certaines collectivités isolées qu'on a rencontré certaines difficultés, car bien qu'ayant un niveau de chômage élevé, elles n'étaient pas toujours en mesure de s'organiser pour trouver des solutions viables à une échelle suffisante pour répondre aux besoins réels de la collectivité.

Activités de construction	84%	44%	13%
Activités autres que la construction	16%	56%	87%
Petites Collectivités moyennes collectives			
Parrains du secteur public	52%	24%	9%
Parrains du secteur privé	48%	76%	91%

Les initiatives des petites collectivités se trouvent plus souvent parrainées par le gouvernement local et portent sur la construction. Cependant, dans les grandes collectivités, le secteur privé a parrainé presque toutes les initiatives et celles-ci ne se rapportent que rarement à la construction.

D'après ce tableau, on peut donc constater qu'il n'y avait que 6.9 p. 100 de travailleurs du P.I.L. qui avaient un emploi régulier à plein temps avant de participer au programme. Ceux qui avaient un emploi à temps partiel ou qui s'attendaient à une mise à

Emploi régulier à plein temps	7.2	6.3	6.9
Emploi régulier à temps partiel	1.7	4.2	2.5
Emploi à plein temps, mais mise à pied prévue	9.8	6.6	8.9
Emploi à temps partiel, mais mise à pied prévue	2.1	2.8	2.3
En chômage	67.1	46.1	60.6
Au foyer	0.7	22.4	7.3
À la retraite	1.1	0.5	0.9
Aux études	4.7	5.1	4.9
Divers	5.6	6.0	5.7
TOTAL	100.0	100.0	100.0

TABLEAU 2
SITUATION D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS DU P.I.L. AU MOMENT DE LEUR ENGAGEMENT (en pourcentage)

D'autre part, les travailleurs d'âge mûr, hommes et femmes, ont également été embauchés en nombre important. Il s'agit donc d'un programme pour les jeunes comme pour les moins jeunes. On a parlé bien haut du succès que le P.I.L. a remporté auprès des jeunes dont il a su éveiller l'intérêt, mais en fait, plus de la moitié des travailleurs qui y ont pris part avaient plus de 25 ans. (diagramme 2) Un nombre relativement faible des travailleurs âgés avaient terminé leurs études secondaires et un grand nombre des plus jeunes avaient abandonné l'école secondaire avant la fin de leur scolarité. Environ un tiers des travailleurs du groupe des 20 à 44 ans avaient cependant quelques années d'école secondaire, comme le montre le diagramme 3.

Situation d'activité des travailleurs du P.I.L. au moment de leur engagement

L'objectif principal du Programme des initiatives locales est, comme nous l'avons dit, de créer des emplois. Afin de pouvoir vérifier qui bénéficiait des emplois ainsi créés, on a demandé aux travailleurs du P.I.L. quelle était leur activité pendant la période immédiatement antérieure à leur engagement. La situation d'ensemble se trouve résumée au tableau 2.

Aucune statistique simple n'est capable de rendre avec fidélité l'extrême variété et l'ingéniosité des suggestions proposées par l'ensemble des citoyens devant cette occasion qui leur a été donnée de proposer et de mettre en application des idées apportant une solution au problème dérivant du chômage et offrant en même temps à la collectivité des services utiles. C'est là sans doute ce qui caractérise le P.I.L.: ce programme s'écarte résolument de la méthode traditionnelle, employée par le gouvernement pour résorber l'excédent de main-d'œuvre, à savoir, recourir aux travaux publics; et, si l'on n'avait pas fait appel à l'initiative privée, en invitant tous les particuliers et notamment ceux les plus directement touchés par le chômage à participer au programme, sans aucun doute, on n'aurait pas obtenu des résultats aussi probants. Le tableau 1 tente de rendre cette grande diversité d'activités mais n'est donné qu'à titre indicatif, car il faudrait pouvoir faire une énumération complète des initiatives et des parrains si l'on voulait en avoir une image vraiment fidèle. On peut remarquer qu'il n'y a aucun organisme qui l'emporte de manière

TABLEAU 1
ANALYSE DES INITIATIVES APPROUVÉES PAR CATÉGORIE ET PAR PARRAIN

PARRAIN

GROUPE D'ACTIVITÉS	(en pourcentage)										
	Construction (bâtiment)	Autre construction	Terres, parcs et forêts	Arts et culture	Éducation et information	Services sociaux et santé	Sports et loisirs	Recherche	TOTAL		
Organismes publics locaux	6.9	8.4	3.6	0.4	0.1	0.5	1.0	1.1	22.0		
Autres organismes publics	1.5	0.2	0.4	0.4	1.8	0.5	0.2	0.4	5.3		
Groupeements d'indiens et d'Esquimaux	3.8	1.3	1.0	0.1	0.4	0.7	0.1	0.1	7.7		
Groupeements culturels	1.3	0.2	0.4	3.1	0.5	0.8	0.8	0.7	7.7		
Groupeements religieux	3.1	0.2	0.2	0.0	0.1	0.7	0.2	0.0	4.7		
Organisations de service et de bien-être	2.2	0.4	0.4	0.2	2.3	8.6	0.3	0.8	15.1		
Organisations patronales et syndicales	0.7	0.2	0.3	0.1	0.3	0.5	0.1	0.2	2.4		
Comités civiques	3.0	1.6	1.0	0.5	1.4	6.2	0.7	0.6	14.9		
Organisations récréatives et de loisirs	4.8	3.1	1.2	0.2	0.2	1.1	3.4	0.2	14.2		
Particuliers	0.6	0.2	0.4	0.8	0.5	2.7	0.2	0.4	6.0		
Total	27.9	15.9	9.1	5.7	7.6	22.2	7.1	4.5	100.0		

Sources: Statistiques d'exploitation du P.I.L.

2 Ces résultats proviennent d'une étude portant sur 150 initiatives du P.I.L. qui a été faite par l'université de Calgary.

écrasante sur les autres. Par contre, les activités de construction, si l'on inclut les travaux des parcs publics et autres aménagements des sols et forêts, englobent environ la moitié des activités totales. (Les travaux publics traditionnels représentent peut-être 20 p. 100 du total). Par conséquent, si le P.I.L. ne se contente pas de faire appel en soi aux travaux publics pour remédier au chômage, il faut tout de même remarquer qu'une partie importante de ses activités vient enrichir directement le capital des collectivités qui y prennent part, sous forme de constructions nouvelles, ou de réparations, de rénovations d'aménagements déjà existants, que ce soit des centres communautaires, des quails, des jetées, en passant par les logements destinés aux personnes âgées ou aux infirmes, sans oublier les routes, parcs et terrains de jeux, promenades, etc.

La différence entre l'aspect rural et urbain du Canada se reflète dans le type d'activité et la catégorie des parrains des initiatives, qui varient selon l'importance des collectivités qui se divisent en trois catégories.²

de 4,5 p. 100 de la population active (après corrections pour tenir compte des prévisions de chômage dans les réserves indiennes). Une première tranche de 85 millions a été répartie selon la répartition par province adoptée en 1972-1973, et la répartition d'une deuxième tranche de 85 millions a été fait également selon les prévisions provinciales du chômage pour le premier trimestre 1973.

Dans le cadre du programme de 1972-1973, 15,291 demandes de subventions ont été reçues, alors qu'en 1971-1972 ce chiffre était de 13,738. Au total, 5,847 demandes ont été approuvées, soit 300 de plus qu'au cours de l'année précédente, créant ainsi 325,000 mois-hommes d'emploi et au moins 86,000 emplois pour la période allant du 1^{er} décembre 1972 au 31 mai 1973. Le diagramme 1 donne la distribution mensuelle des emplois sous contrat pour la période de décembre à mai, comparée à celle de l'année 1971-1972; on peut constater que le volume d'emplois est plus important pendant la période critique d'hiver, de janvier à mars, qu'au cours du programme de l'année 1971-1972.

Si l'on étudie maintenant les réactions à l'égard du programme, par rapport aux fonds disponibles, en se basant sur la demande totale en dollars des initiatives proposées, les provinces les plus intéressées étaient celles de l'Atlantique et les moins intéressées celles du Pacifique, la Saskatchewan et le Manitoba. Il est vrai que le lancement de programme d'emploi similaire du aux gouvernements provinciaux du Manitoba et de la Saskatchewan peut être à l'origine de ce taux de réponse relativement faible dans ces deux provinces. (L'annexe B donne la distribution par province des demandes reçues, des initiatives approuvées et des fonds alloués.)

Cependant, dans aucune province, on n'a eu de mal à trouver en assez grand nombre des initiatives valables, méritant qu'on leur consacre les fonds disponibles. Dans certaines provinces, le taux de réponse un peu moins élevé s'est traduit par le fait qu'une demande sur deux a pu être approuvée, alors que dans d'autres, on n'a pu accepter qu'une demande sur quatre.

CATÉGORIE D'INITIATIVES

Lorsqu'on s'adresse aux Canadiens en leur demandant de proposer des initiatives à même de fournir du travail aux chômeurs, sans autres restrictions (ou relativement peu tout au moins), quels sont ceux qui répondent, qu'elles initiatives suggèrent-ils, quelles sont les activités proposées, où ont lieu les initiatives et qui emploient-elles?

Note: Cet article a été rédigé par le Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique de la Division de la recherche et de la planification stratégique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, sous la direction de M. F. D. Upex. Il a déjà été publié à part sous le titre "Résumé des données statistiques relatives au Programme des initiatives locales (1972-1973)".

En septembre 1972, on annonçait la reprise du Programme des initiatives locales en 1972-1973 et on définissait ainsi ses objectifs: résorber le chômage par la création d'emplois valables. Il s'agissait de reconduire le programme introduit en 1971 pour remédier au chômage particulièrement élevé cette année-là.

Dans ce rapport, nous analysons en premier lieu l'emploi créé par ce programme, les catégories d'initiatives ou d'activités subventionnées, les parrains et la situation des participants au sein de la population active avant et après leur période d'emploi au P.I.L.. Nous avons examiné en second lieu le caractère "valable" des emplois créés, à la fois du point de vue de l'individu et de la collectivité.

Le Programme des initiatives locales a été repris durant l'année financière 1973-1974, mais sur une plus petite échelle. Une évaluation préliminaire du programme a montré que les résultats de cette année sont semblables à ceux exposés dans cet article pour l'année 1972-1973, avec des différences d'ordre quantitatif, mais non qualitatif.

DIMENSIONS DU PROGRAMME DE 1972-1973

Le 7 septembre 1972, on annonçait que le Programme des initiatives locales se poursuivait pour 1972-1973, et qu'on allait lui consacrer un budget de 170 millions de dollars. Il devait couvrir la période du 1^{er} décembre au 31 mai 1973.¹ Sur ce total, 6,8 millions de dollars ont été consacrés à l'administration du P.I.L. Les critères d'admissibilité restaient semblables à ceux du programme de l'année précédente, comme on l'indique à l'annexe A. On avait cependant introduit les changements suivants: — réduction du plafond de la contribution fédérale qui, de \$500,000 qu'il était, passait à \$200,000; — plafond de \$500,000 imposé au coût global des initiatives;

— suppression des subventions distinctes pour les initiatives parrainées par les municipalités et par les autres organismes publics locaux;

— avant toute approbation d'une initiative, des demandes présentées (alors qu'auparavant cette mesure était réservée aux initiatives présentées par les municipalités).

Comme en 1971-1972, la répartition des fonds s'est faite proportionnellement aux prévisions de chômage, par province, au-delà d'une tolérance de chômage

1 Le présent rapport traite de la période du programme se terminant en mai 1973. Cependant, il faut signaler que, sur la totalité des initiatives du P.I.L. qui ont été approuvées, 26 p. 100, soit environ 1,500 initiatives, ont reçu l'autorisation de se poursuivre au-delà de la date limite du 31 mai 1973; cette prolongation s'est chiffrée par une dépense supplémentaire de 36 millions de dollars. En outre, 1,800 autres initiatives ont reçu l'autorisation de prolongation, sans qu'il en coûte rien au gouvernement fédéral. Le nombre d'emplois ainsi prolongés se monte à environ 15,600.

Comme mesure supplémentaire pour améliorer le fonctionnement de la main-d'oeuvre agricole, le gouvernement du Canada a signé le 17 juin un protocole avec le Mexique autorisant l'entrée au Canada de travailleurs agricoles saisonniers mexicains. Le protocole, qu'ont signé l'ambassadeur du Mexique au Canada, M. Rafael Urdaneta, et M. Robert Andras, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, fait suite aux discussions amorcées lors de la deuxième réunion qu'a tenue au mois de janvier dernier, à Mexico, le comité ministériel Canada-Mexique.

Lors de la cérémonie de signature, M. Andras a déclaré: "Même si depuis plusieurs années des saisonniers agricoles mexicains entraient au Canada à titre individuel, le besoin de régulariser un tel

mouvement s'est imposé pour deux raisons. La première veut que ce mouvement s'inscrive dans la création récente des Services de main-d'oeuvre du Canada qui voient à assurer, de concert avec les Centres de Main-d'oeuvre du Canada, que les cultivateurs aient la main-d'oeuvre requise à l'endroit et au moment appropriés.

"La deuxième raison vise à assurer que les travailleurs admis au Canada pour aider à la récolte reçoivent un salaire raisonnable et soient traités et logés convenablement.

"Le mouvement des travailleurs mexicains sera du même ordre que celui qui existe déjà en vertu du Programme des travailleurs saisonniers des Antilles. L'un et l'autre de ces programmes procurent aux employeurs canadiens une source quasi illimitée de travailleurs agricoles qui prendront la relève lorsque les travailleurs canadiens ne seront pas disponibles."

"l'importance que j'accorde au rôle vital que sont appelés à jouer les agriculteurs locaux vis-à-vis la réussite ou la faillite de ce projet.

"Il s'agit d'un projet tripartite groupant les membres des comités fédéraux-provinciaux de main-d'œuvre agricole existants, épaulés par ceux des comités locaux de main-d'œuvre agricole et les employés des Services de main-d'œuvre agricole du Canada.

"Le comité local de main-d'œuvre agricole maintiendra des contacts continus avec le Service de main-d'œuvre agricole du Canada. Son rôle consistera à faire en sorte que les directives établies ne contreviennent pas aux conditions légalement instituées par les autorités fédérales, provinciales et municipales.

"Le gérant du Service de main-d'œuvre agricole du Canada à Red Deer, Monsieur Ronald Didier, est responsable de son fonctionnement. Il s'occupe aussi de l'identification des demandes de travailleurs agricoles dans sa région, par le maintien de contacts soutenus avec les cultivateurs et les organisations agricoles.

"Il sera également responsable du recrutement et du placement des travailleurs, de même que de la fixation du taux salarial, des critères d'embauche et d'hébergement. Dans certains cas, le Centre garantira une période de familiarisation avec le travail agricole et ce, pour une durée maximum de quatre (4) jours.

"Les cultivateurs qui recruteront leurs employés par le truchement des Services de main-d'œuvre agricole du Canada pourront également bénéficier, des autres avantages dispensés par ces centres. S'ils le désirent, on pourra les aider à remplir des tâches administratives tels la préparation des feuilles de paie et le calcul des déductions statutaires.

"Les ressources des Centres de Main-d'œuvre du

Canada pourront également profiter aux employés des Services de main-d'œuvre agricole du Canada afin d'assurer une disponibilité adéquate de travail. Les CMC dirigeront les cultivateurs vers les centres de placement et feront connaître aux autres CMC les besoins en main-d'œuvre agricole dans leur localité, par leur réseau de communications. Les CMC s'occuperont aussi de la mobilité des travailleurs à l'intérieur et entre les provinces et, de cette façon, informeront les travailleurs agricoles en quête d'emploi des offres en ce domaine. Le programme fournit également une aide de mobilité aux travailleurs agricoles de toutes les régions du Canada désireux d'occuper un emploi quand le

travail agricole dans leur propre région se fait rare après la période des récoltes.

"Il se présentera quand même des situations où nous devons accepter l'embauche de travailleurs autres que Canadiens ou immigrants reçus afin de renforcer la main-d'œuvre agricole pour une période temporaire. Si les Canadiens ou les immigrants reçus ne sont pas disponibles ou encore s'ils refusent ces emplois et que les offres salariales et d'hébergement des employeurs agricoles soient acceptables, le ministère offrira ces emplois à des travailleurs d'outre-mer (étrangers) conformément aux dispositions déjà approuvées à cet égard. Si ces programmes spéciaux s'avèrent inadéquats pour satisfaire aux demandes, on autorisera l'entrée au pays d'un nombre additionnel de travailleurs étrangers en s'assurant auprès des employeurs que ces derniers respecteront la loi du salaire minimum et offriront des conditions d'emploi acceptables.

"L'autre composante du programme de mon ministère portant sur l'Assistance à la Main-d'œuvre agricole est 'Agriculture pour Jeunes Canadiens'. Cet élément du programme a été instauré dans le but d'attirer plus de jeunes, surtout ceux qui n'ont pas 18 ans, vers l'agriculture durant la période des vacances et, subéquemment, pour y faire peut-être carrière. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration a conclu les termes d'un accord avec les provinces participantes par lequel il s'engage à verser un maximum de \$50,000 à chacune d'entre elles pour l'administration de ce programme.

"Les jeunes Canadiens désireux de travailler sur les fermes locales n'ont qu'à s'enregistrer aux Services de main-d'œuvre agricole du Canada de leur région ou au Centre de main-d'œuvre du Canada de leur localité. Nous croyons qu'un très grand nombre de jeunes consacreront une partie importante de leur été à travailler à l'accomplissement d'une tâche aussi vitale que la récolte de leurs biens de consommation.

"En somme, les besoins toujours croissants de main-d'œuvre agricole nous amènent à bien employer toutes les ressources disponibles. Mon ministère a déjà répondu à cet 'appel de la terre' en établissant les Services de main-d'œuvre agricole du Canada dans différentes régions du pays où la demande de travailleurs sur les fermes est accentuée. Nous ne prétendons pas que cette formule soit une panacée aux problèmes de main-d'œuvre que connaît l'industrie agricole de nos jours. Mais nous croyons faire un pas dans la bonne direction tout en allégeant le fardeau que ce problème représente pour les fermiers".

Le 10 juin, à Red Deer (Alberta), M. Robert Andras, ministre de la Main-d'œuvre et de l'immigration, a procédé à l'inauguration symbolique du réseau des Services de main-d'œuvre agricole du Canada récemment mis sur pied. Lors de son allocution d'ouverture, le Ministre a déclaré:

"Et l'un des problèmes les plus difficiles à résoudre pour le fermier est sans doute celui de la main-d'œuvre dont il a besoin pour mener à bien ses travaux.

"Nous avons donc, mon ministère et moi, pris l'initiative d'établir une trentaine de Services de main-d'œuvre à travers le pays, dans un effort pour résoudre ce problème. Douze de ces Centres se trouvent dans les Prairies parce qu'ils répondent à un besoin évident, et six d'entre eux sont en Alberta.

"Je voudrais souligner que dans un pays comme le Canada, où les conditions climatiques sont extrêmement variables et où les genres de produits cultivés diffèrent dans des régions relativement rapprochées, nul ne connaît mieux les besoins du cultivateur local que le cultivateur lui-même, particulièrement quant à ses besoins en main-d'œuvre agricole. Les Services de main-d'œuvre agricole du Canada ont été institués par le gouvernement fédéral dans le but de répondre à ces demandes de main-d'œuvre agricole saisonnière, temporaire ou permanente.

"Rares sont les industries autres que celles de l'agriculture où la main-d'œuvre occupe une place aussi importante comme élément de productivité. Le capital investi et les techniques scientifiques utilisées dans l'agriculture ne valent rien s'il ne se trouve pas une main-d'œuvre pour semer, récolter et mettre en marché le 'produit fini'.

"La disponibilité d'une main-d'œuvre agricole qualifiée est un élément d'importance qui influe sur la quantité et le coût de production. L'incidence de ce facteur se traduit également dans le coût des aliments dans les marchés d'alimentation et, par le fait même, intéresse ou devrait intéresser au plus haut point tous les Canadiens qui sont en fin de compte les consommateurs des produits que leur fournit notre pays.

"Les changements majeurs apportés au secteur de la main-d'œuvre agricole témoignent des modifications importantes qui sont apparues dans la vie rurale durant les 20 dernières années. En 1972, par exemple, on dénombrait seulement 481,000 travailleurs agricoles, soit moins de six pour cent de la population active. De ce nombre, environ 20 pour cent recevaient un salaire. Les autres groupaient des travailleurs non-rémunérés, parce

qu' 'embauchés' sur la ferme familiale, ou des cultivateurs travaillant à leur compte.

"Il est toutefois malheureux de constater que nous enregistrons la plus forte baisse de main-d'œuvre agricole dans ces deux groupes de travailleurs non-rémunérés. Ceci s'explique par l'abandon de l'exploitation des petites fermes par les cultivateurs âgés et l'amalgame des terres pour en faire des exploitations de plus en plus considérables. Le nombre de ces travailleurs a presque diminué de moitié depuis 1953, et de ce fait, la main-d'œuvre s'est raréfiée.

"Un nombre incalculable de jeunes gens et de travailleuses agricoles délaissent la terre et sont attirés par les offres d'emploi émanant des autres industries, ce qui crée, conséquemment, une pénurie de travailleurs sur les fermes.

Le Programme d'Assistance à la Main-d'œuvre agricole de mon ministère, annoncé plus tôt cette année, affiche deux composantes: les Services de main-d'œuvre agricole du Canada et Agriculture pour Jeunes Canadiens.

Le programme des centres de placement a été lancé par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration sur une base expérimentale. Il a été conçu dans le double but d'aider l'employeur agricole et le travailleur agricole à satisfaire leurs besoins localement. C'est pourquoi je crois 'fermement', sans jeu de mots, que les besoins de main-d'œuvre ne peuvent être mieux identifiés que par les cultivateurs eux-mêmes. Par le fait même, le programme permettra une meilleure organisation du marché du travail agricole, tout en le stabilisant d'avantage.

Au terme de ce 'projet-pilote' du programme, nous évaluerons la portée des services offerts à l'industrie agricole. Si le système des centres de placement s'avère une réussite, ce projet sera maintenu en y apportant les modifications jugées nécessaires. Quoi qu'il en soit, je vous rappelle que le succès ou la réussite du fonctionnement de ces centres dépend surtout, sur place, des cultivateurs qui doivent communiquer leurs besoins en main-d'œuvre à ces centres pour que ces derniers, en retour, s'acquittent convenablement de leur responsabilité de recruter ces travailleurs agricoles.

A ce moment-ci, il importe de vous expliquer le fonctionnement de ces centres de placement. Cette structure administrative vous fera comprendre

4,5 % de la population active. Cette dernière a augmenté de 4,2 % depuis l'année dernière, et l'emploi s'est accru de 4,3 %.

POPULATION ACTIVE - PRINCIPALES DONNÉES

STATISTIQUES POUR LE CANADA ET LES RÉGIONS

PREMIERS SEMESTRES 1973-1974

(moyennes non corrigées des variations saisonnières)

Janvier - juin
moyenne 1973 1974

CANADA			
Population de 14 ans et plus	16,023	Population de 14 ans et plus	1,497
Emploies (en milliers)	9,144	Population active (en milliers)	1,461
Chômeurs (en milliers)	8,558	Chômeurs (en milliers)	721
Taux de chômage (en %)	6,4	Chômeurs (en milliers)	755
Taux d'activité (en %)	57,1	Population active (en milliers)	670
PROVINCES DE L'ATLANTIQUE			
Population de 14 ans et plus	1,461	Population active (en milliers)	1,497
Emploies (en milliers)	721	Chômeurs (en milliers)	755
Chômeurs (en milliers)	77	Chômeurs (en milliers)	670
Taux de chômage (en %)	10,7	Chômeurs (en milliers)	85
Taux d'activité (en %)	49,3	Population active (en milliers)	1,461
QUÉBEC			
Population de 14 ans et plus	4,501	Population active (en milliers)	4,593
Emploies (en milliers)	2,496	Chômeurs (en milliers)	2,568
Chômeurs (en milliers)	2,284	Chômeurs (en milliers)	2,355
Taux de chômage (en %)	8,5	Chômeurs (en milliers)	212
Taux d'activité (en %)	55,5	Population active (en milliers)	4,593
ONTARIO			
Population de 14 ans et plus	5,834	Population active (en milliers)	5,834
Emploies (en milliers)	3,470	Chômeurs (en milliers)	3,454
Chômeurs (en milliers)	157	Chômeurs (en milliers)	161
Taux de chômage (en %)	4,5	Chômeurs (en milliers)	4,5
Taux d'activité (en %)	59,5	Population active (en milliers)	60,2
PROVINCES DES PRAIRIES			
Population de 14 ans et plus	2,530	Population active (en milliers)	2,580
Emploies (en milliers)	1,467	Chômeurs (en milliers)	1,512
Chômeurs (en milliers)	67	Chômeurs (en milliers)	50
Taux de chômage (en %)	4,6	Chômeurs (en milliers)	3,3
Taux d'activité (en %)	58,0	Population active (en milliers)	58,5
PACIFIQUE			
Population de 14 ans et plus	1,697	Population active (en milliers)	1,768
Emploies (en milliers)	990	Chômeurs (en milliers)	972
Chômeurs (en milliers)	74	Chômeurs (en milliers)	62
Taux de chômage (en %)	7,5	Chômeurs (en milliers)	6,0
Taux d'activité (en %)	58,3	Population active (en milliers)	58,5

était de 20 % plus élevé qu'en 1973. Les professions dans lesquelles les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont déclaré une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont les suivantes: bûcherons, opérateurs de machine à piquer, mécaniciens de véhicules automobiles, machinistes, mécaniciens monteurs et infirmières diplômées. Il y a également pénurie de secrétaires et de sténographes, de colporteurs et dessinateurs en construction mécanique. Le Conseil de placement professionnel, une agence de placement privée à but non lucratif, a déclaré qu'en juin, le nombre de postes vacants d'ingénieurs, de travailleurs scientifiques et d'autres professions libérales était de 47 % supérieur au chiffre de juin 1973. Des sociétés canadiennes ont fait du recrutement en Grande-Bretagne et, avec un succès limité, aux États-Unis.

Sur le plan régional, c'est dans l'Ouest du Canada que la situation de l'emploi était la meilleure. Dans les quatre provinces de l'ouest, le chômage a diminué et l'emploi a augmenté rapidement depuis 1973. Le taux de chômage des Prairies est invariablement le plus bas des cinq grandes régions canadiennes, et c'était encore vrai cette année, avec un taux de 3,3 %. En Colombie-Britannique, il a atteint 6,0 %; c'est également cette province qui a connu le gain le plus élevé (6,1 %) de l'emploi depuis l'année dernière.

En 1973, l'emploi et la population active avaient augmenté considérablement dans la région de l'Atlantique, mais ils n'ont pas augmenté autant au cours du premier semestre de 1974. L'emploi a progressé de 3,9 %, ce qui était satisfaisant, mais la population s'est accrue de 4,7 %, de sorte que le nombre de chômeurs est passé de 76,000 en 1973 à 85,000 en 1974. Le taux de chômage est passé de 10,5 % à 11,3 % pour les mêmes périodes. C'est encore Terre-Neuve qui a le taux de chômage le plus élevé au Canada, avec une moyenne de 19,0 % pour les six premiers mois de cette année. Le taux de chômage s'élevait à 7,5 % en Nouvelle-Écosse et à 10,8 % au Nouveau-Brunswick.¹

Dans le centre du Canada, la situation du chômage n'a presque pas changé, puisque l'emploi et la population active ont progressé à peu près au même rythme. Dans le Québec, le nombre réel de chômeurs, soit 212,000, est resté pratiquement le même depuis 1973, mais le taux de chômage a légèrement fléchi, de 8,5 % à 8,3 %. Le nombre de personnes employées est passé de 2,284,000 à 2,355,000 soit 3,1 % de plus. L'augmentation de la population active pour la même période a été un peu plus faible, soit 2,9 %. En Ontario, le nombre de chômeurs et le taux de chômage n'ont presque pas changé depuis l'année dernière. Cette année, on comptait 161,000 chômeurs, contre 157,000 l'an dernier, alors que le taux de chômage s'élevait à

¹ Les estimations pour l'Île-du-Prince-Édouard n'ont pas été publiées.

La création de nouveaux emplois s'est poursuivie à un rythme rapide au Canada pendant le premier semestre de 1974, même si elle ne s'est pas maintenue au niveau record enregistré en 1973. Le taux réel de la croissance de l'emploi, ou l'augmentation procentuelle par rapport à la même période de l'année précédente, a été de 4.1 % pour la période de janvier à juin 1974, ce qui représente un gain net de 355,000 personnes, mais est toutefois inférieur au taux annuel de 5.2 % de 1973. Il faut remarquer que l'expansion de l'emploi a ralenti régulièrement d'un mois à l'autre; de 5.5 % en janvier, il n'était plus que de 3.2 % en juin. Cette baisse reflétait un fléchissement dans la croissance économique des trois dernières années, qui avait atteint un sommet en 1973. Le taux annuel de croissance du produit national brut réel qui était de 10.4 % au quatrième trimestre de 1973, ce qui est inhabituellement élevé, est tombé à 6.8 % au premier trimestre de 1974. Il semble que le taux de croissance de l'économie canadienne ait atteint un plateau.

Au cours du premier semestre de 1974, la population active, composée des travailleurs et des chômeurs, s'est accrue de 340,000, soit 3.7 % de plus qu'au cours du même semestre en 1973. Il s'agissait encore là d'un taux de croissance relativement élevé pour le Canada, dépassé trois fois seulement depuis 1950, mais inférieur au pourcentage de croissance annuelle de 4.4 % atteint en 1973. La croissance de la population active canadienne en 1974 est exceptionnellement élevée pour un pays industrialisé, puisqu'en règle générale on enregistre plutôt une diminution de l'ordre de 1 % ou 2 % dans les autres pays.

Comme l'emploi a augmenté plus rapidement que la population active, le chômage s'est légèrement tassé au cours du premier semestre de 1974, comparativement à l'année précédente. De janvier à juin 1974, le nombre moyen de chômeurs s'élevait à 572,000, soit 6.0 % de la population active, contre 586,000 ou 6.4 % pour les six premiers mois de 1973. On a constaté une baisse lente mais régulière du chômage depuis 1972. Le taux de chômage corrigé des variations saisonnières, qui est le chiffre le plus souvent utilisé pour évaluer la signification des mouvements du chômage, a varié entre 5.3 % et 5.5 % de la population active au cours des cinq premiers mois de l'année. Toutefois, il a subi une brusque chute en juin: de 5.5 % en mai, il est tombé à 4.9 %.

Les variations du taux d'activité, soit la proportion d'actifs dans la population d'âge actif, jouent un rôle important sur les tendances de la population active. Le taux d'activité s'accroît normalement

dans les périodes où l'emploi augmente rapidement, et à tendance à ralentir lorsque l'emploi progresse moins vite. Pendant la première moitié de 1974, l'accroissement du taux d'activité n'a pas été aussi rapide qu'en 1973. Le taux national non corrigé pour les six premiers mois s'établissait à 57.7 %, contre 57.1 % pour la même période en 1973, et 55.9 % en 1972. Entre mai et juin, on a enregistré une diminution du taux d'activité corrigé des variations saisonnières, qui a contribué à la baisse du chiffre corrigé de la population active, après dix augmentations mensuelles consécutives.

La situation des jeunes chômeurs s'est grandement améliorée au cours du premier semestre de 1974. Le taux de chômage des jeunes entre 14 et 24 ans est passé de 11.3 % en 1973 à 10.7 % cette année. Leur taux d'activité n'a pas progressé autant que la population active de 14 à 24 ans, mais pour les deux sexes. Quant aux personnes âgées de 25 ans et plus, leur taux de chômage pendant le premier semestre de 1974 s'établissait à 4.3 %, soit 4.8 % pour les hommes et 3.3 % pour les femmes. Le taux de chômage des hommes de ce groupe d'âge, qui est parfois considéré comme un indicateur-clé, s'élevait à 5.0 % pour la période correspondante en 1973. La population active entre 25 et 34 ans, reflétant les tendances démographiques de base, a enregistré un gain substantiel en 1974 où elle comptait 139,000 membres de plus qu'en 1973, soit une progression de 6.4 %. Chez les hommes de ce groupe d'âge, la population active a augmenté de 81,000 personnes, soit 5.5 % de plus qu'en 1973, et chez les femmes, de 57,000, soit 8.2 %. La légère contraction déjà enregistrée de la population active et du taux d'activité des personnes âgées de 55 ans et plus s'est poursuivie.

Une grande partie de la croissance de l'emploi en 1974 a été enregistrée chez le personnel administratif et les travailleurs spécialisés dans la vente et les services, qui constituent les trois plus grands groupes professionnels de la population active canadienne. Bien que les industries manufacturières et le bâtiment et les travaux publics aient connu une expansion plus lente en 1974 qu'en 1973, on y a enregistré une augmentation rapide pour les travailleurs qualifiés. En fait, des principaux groupes professionnels, c'est celui des machinistes qui a connu la plus grande augmentation entre 1973 et 1974. La hausse a été plus modeste dans le groupe des professions libérales. L'emploi dans les domaines de l'agriculture, des forêts et des mines n'a presque pas varié depuis 1973.

La pénurie de main-d'oeuvre qualifiée était encore très répandue au cours du premier semestre de 1974. Le nombre d'emplois à plein temps vacants déclarés pendant le premier trimestre de 1974

Table des matières

Page	
1	Revue de la situation de la Main-d'oeuvre et de l'immigration
7	Programme des initiatives locales (1972-1973)
27	Les ingénieurs et le marché du travail des années soixante-dix
33	Résumé des publications récentes
37	Appendice statistique

La *Revue canadienne de la Main-d'Oeuvre* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue canadienne de la Main-d'œuvre*, Pièce U-802, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Photos de couverture par Photo
Features, Ottawa. La banque
d'emplois du Centre de Main-d'œuvre
du Canada de Cornwall (Ontario)



Main-d'œuvre et Immigration

Manpower and Immigration



Revue
Canadienne
de la Main-d'œuvre

VOL. 7 NO. 3
TROISIÈME TRIMESTRE
1974

Canada Manpower Review

Vol. 7 No. 4
FOURTH QUARTER
1974



CAI MI12
C15

Manpower and Immigration Main-d'œuvre et Immigration

Canada Manpower Review

Government
Publications

Fourth Quarter 1974

Manpower and Immigration

ISSN 0300-4716

Economic Analysis and Forecasts
Strategic Planning and Research

Robert K. Andras, Minister

Cover Photos by Photo
Features, Ottawa: Job
Bank at Cornwall, Ontario
Canada Manpower Centre.

Foreword

The *Canada Manpower Review* is a quarterly publication of the Economic Analysis and Forecasts Branch of the Department of Manpower and Immigration. It provides a review of manpower and immigration developments in Canada.

The *Review* is available to the public on request without charge. Anyone wishing to be placed on the mailing list should write to: Canada Manpower Review Section, Room U-802, Department of Manpower and Immigration, Ottawa K1A 0J9.



Table of Contents

Review of Manpower and Immigration Developments	1
The Student Labour Market, Summer 1974	5
Occupational Shortages in the Construction Industry, 1973-74	9
Resumés of Recent Publications	11
Statistical Appendix	15

CHANGES IN IMMIGRATION REGULATIONS

Changes in the regulations under the Immigration Act designed to stabilize the flow of immigration and to tie it more closely to labour market needs were announced in the House of Commons on October 22 by the Honourable Robert Andras, Minister of Manpower and Immigration.

Under the regulations, when assessing all independent and nominated applications, visa officers will deduct 10 points from the total to which an applicant is entitled unless the applicant has satisfactory evidence of bona-fide prearranged employment, or is going to a designated occupation. Also, prospective immigrants to Canada in the independent and nominated relative categories will not receive credit for prearranged employment unless it has been established that no Canadian citizen or landed immigrant is available to fill the vacancy.

In making this announcement, Mr. Andras made it very clear that the changes would have no effect on the movement of sponsored dependants who come to Canada to re-join their families. The minister emphasized that the new regulations would be equally applicable in all countries of the world.

The minister stated that the regulations would have no impact on Canada's traditional concern for and response to refugees. "We will continue to deal compassionately with refugees, victims of oppression in cases where other humanitarian considerations apply," he said.

Mr. Andras pointed out that a Green Paper on immigration would be tabled in the House of Commons early in 1975 and would form a basis for widespread public discussion of the options open to Canada for immigration in the future. These discussions would lead to a new Immigration Act.

CANADA AGRICULTURAL MANPOWER COMMITTEE

The annual meeting of the Canada Agricultural Manpower Committee, chaired by the Senior Assistant Deputy Minister, Manpower, was held in Winnipeg, Manitoba, September 10, 1974. Provincial government officials representing the provincial Agricultural Manpower Committees, members of farm organizations, and senior officials from the department's national and regional offices were in attendance along with other federal officials.

The provincial committee delegates reported on their respective committee activities and reviewed with the Canada Committee a departmental proposal

to amend the format for the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements under which the committees function. Other topical areas included a review of government policies and programs directed to agricultural training, farm labour legislation and standards, future agricultural manpower requirements, and the recruitment of farm labour.

It was evident from the provincial reports that more and more growers are turning to "U-pick" as a partial solution to obtaining an adequate seasonal manpower supply. When Canadian workers are not available to meet farmers' requirements, however, temporary workers from Europe, several Caribbean countries and Mexico are recruited for peak demand periods. The number of farm workers hired from other countries through the organized movements has doubled over the previous year.

In 1974, to organize the supply of Canadian agricultural manpower, the department, in co-operation with provincial governments and farm organizations, launched the Canada Farm Labour Pool (CFLP) System. Over 30 pools were operational across Canada at the time of the conference. The pools are primarily located in areas of high agricultural demand to supplement the recruitment services offered to the agricultural sector by Canada Manpower Centres.

IMMIGRATION, FIRST HALF OF 1974

Canada admitted 104,089 immigrants in the first six months of 1974, an increase of 33,256 or almost 47 per cent more than the number admitted during the corresponding period of 1973. Of every 10 immigrants admitted, four had their last permanent residence in countries in Europe, in North and Central America, and a further two in countries in Asia.

Two-thirds of all immigrants in the first six months of 1974 came from 10 countries, as listed below:

	Number	Per cent of Total Immigration
Britain	16,089	15.5
United States	13,789	13.2
Portugal	8,774	8.4
India	6,272	6.0
Hong Kong	6,261	6.0
Jamaica	5,333	5.1
Philippines	4,145	4.0
Greece	3,127	3.0
Italy	2,752	2.6
Trinidad-Tobago	2,392	2.4
TOTAL	68,934	66.2

Ontario continued to be the intended destination of more than half the immigrants admitted in the first half of 1974. Quebec and British Columbia were the next most common destinations among the provinces.

COMMUNITY EMPLOYMENT STRATEGY

Manpower and Immigration Minister Robert Andras has announced the beginning of the three-year developmental stage of the Community Employment Strategy. Mr. Andras said that the CES is in essence a long-term plan to combat the problems of the chronically unemployed. The establishment of this program was the direct result of federal-provincial participation in the Social Security Review launched in April 1973 by the Minister of National Health and Welfare.

About 20 developmental community employment projects will be launched across Canada, aimed primarily at helping people who experience particular difficulty in finding and keeping regular employment, for example, the physically handicapped; the mentally retarded; socially handicapped (including the unskilled); people with inadequate employment income who live in areas of chronic unemployment or underemployment; ex-inmates of mental or correctional institutions; and single parents who for a variety of reasons cannot find work outside the home. The Minister explained that differing conditions and problems in the provinces and throughout the many communities in Canada, together with the need to gain as much experience and information as possible, dictate that there be a great variety in the types of projects undertaken during the developmental period.

The Minister added that he has established a community employment strategy office within his department to organize the efforts of the federal government during the three-year developmental stage. A group of experts drawn from within the federal government and outside will work closely with the provinces and territories during the operation of the developmental project. Discussions got under way in October.

LOCAL INITIATIVES PROGRAM

The 1974-75 Local Initiatives Program has been allocated \$90,000,000, it was announced by Manpower and Immigration Minister Robert Andras. The Minister said that the program has as its primary objective the meeting of the needs of unemployed persons in those parts of Canada where unemployment is most severe. Local citizen advisory groups were again established in many parts of the country to advise the Minister on the priorities

to be accorded project proposals. Projects are funded for periods of up to 26 weeks, with the starting date between December 1 and January 31. Some remote communities are permitted to begin projects earlier to meet local conditions.

The formula for allocating the funds was based on an exhaustive study of the labour force and unemployment in 41 economic regions of Canada and the federal electoral districts within these regions, of native people on reserves, and of clients registered for employment with Canada Manpower Centres. The formula concentrated on areas of greatest need, but a minimum of \$75,000 was to be allocated to each federal constituency, as even in seemingly affluent areas there can be pockets of high unemployment.

PROFESSIONAL JOB OPENINGS

The Technical Service Council reported that job openings for executives, accountants, engineers and scientists soared to record levels in the third quarter of 1974. At the end of September, openings were 36 per cent over September 1973. Severe shortages of many kinds of specialists were evident, with demand greatest for specialists with from 5 to 15 years' experience. Engineers and accountants with sought-after experience were able to make job changes at salary increases of 15 to 20 per cent. Many of these openings were associated with heavy capital expenditures in the petrochemical, pipeline, forest products, fertilizer, utility, coal mining and gasification industries. Consulting engineers and processing firms were reported as competing for the small number of professionals available with appropriate experience. Unable to find qualified staff in Canada, many have recruited in Britain. For new university graduates, engineers have benefited from the upturn in the economy while accounting openings have been greatly increased by changes in tax legislation. Opportunities have been limited for arts graduates partly because of the downturn in available teaching jobs. The Technical Service Council is a non-profit placement and personnel consulting service run by industry.

EMIGRATION TO THE UNITED STATES

Emigration to the United States of persons whose country of last permanent residence was Canada totalled 13,557 in 1973, a drop of 17 per cent from 1972. This total was made up of 5,990 persons classified by occupation and 7,567 housewives, children, students and other groups. Emigration in 1973 declined from that of the previous year in nearly all occupational groups, as shown in the following figures (1972 is given in parentheses):

engineers, 197 (282); registered or professional nurses, 398 (661); physicians, 239 (360); elementary and secondary school teachers, 230 (341); secretaries, 250 (310); mechanics and repairmen, 170 (226). An exception was carpenters, where there was an increase from 109 in 1972 to 128 in 1973.

FORWARD OCCUPATIONAL IMBALANCE LISTING

The Forward Occupational Imbalance Listing (F.O.I.L.) is a system developed by the Department of Manpower and Immigration for making short-term forecasts of excesses in demand or supply by occupation. These forecasts will permit the department to take the necessary actions to correct these shortage or surplus situations. The F.O.I.L. program supplements the long-term occupational forecasting program of the department (the Canadian Occupational Forecasting Program or COFOR*), which provides estimates for a seven- to ten-year period in advance. The forecasts produced in F.O.I.L. will be valid for up to three years.

The method used in the preparation of this listing is essentially statistical in nature. Data from a number of sources are combined into one input array. Included among these sources are the Job Vacancy Survey and the forthcoming Occupational Employment Survey of Statistics Canada. Operational data from the Department of Manpower and Immigration include information on the issuing of employment visas, occupational shortages, and registered clients and vacancies at Canada Manpower Centres. Statistics on unemployment insurance claimants are also used.

From these sources, listings are prepared which show, for Canada and the provinces, the occupations in which imbalances exist or can be expected in

the short-term. These listings are prepared at headquarters by the Strategic Planning and Research division of the department in consultation with the Manpower Division and then forwarded to industry specialists and economists in the field for validation. After validation, a plan is prepared to implement appropriate action by program managers to offset these imbalances. The main use of the lists is in the purchase of training courses from the provincial governments under the Canada Manpower Training Program but they will also be useful in the administration of other manpower and immigration programs of the department.

The first F.O.I.L. listing was prepared in the summer of 1974. In making up this list, it was not possible to use the full methodology which had been developed, as statistics from the Occupational Employment Survey were not yet available. As a result, the list was valid only until February 1975. The list also showed only those occupations in which there was excess demand; it did not list the occupations in excess supply.

There were 33 occupations given in this first list, the ones in which the most serious manpower shortages existed. These were broken down into three groups according to the severity of the shortage: very severe; severe; and less severe. This information was provided for Canada as a whole and for the five main geographical regions. These were given in broad occupational groupings—the four-digit breakdown of the Canadian Classification and Dictionary of Occupations.

It is planned to issue the Forward Occupational Imbalance Listing annually beginning in 1975, with a semi-annual updating. A more detailed occupational breakdown is planned in future listings, the seven-digit CCDO classification, to provide more meaningful labour market information.

* For a description of this program see the *Canada Manpower Review*, Volume 6, No. 4, pp. 15-17.

INTRODUCTION

Every summer the Canadian labour market is deluged by a massive influx of young persons who seek work during their recess from school. Over the last decade the size of this inflow has increased rapidly and has become an area of major concern for manpower policies and programs.

Until 1970, precise information about the student summer labour market and its relationship to the total labour market was unavailable. In that year Statistics Canada and the Department of Manpower and Immigration collaborated on the design of a survey to supplement the regular Labour Force Survey that would investigate the behaviour of students in the labour market during the summer. Since that time, the supplementary Labour Force Surveys relating to students have been expanded in terms of information sought and coverage.

In 1972, 1973, and 1974, survey data were gathered on students aged 14 to 34 years during the months of May, June, July, August, and September. The September survey supplementary questions cover the total-summer² labour market experience of students.³ This survey differs from those of May to August in that it employs different labour market concepts and reference periods.⁴ Secondly, the September data include only two main groups of students: returning students and school-leavers. The May to August survey data provide information on undecided students (those students not sure of whether or not they will attend school full-time in the fall). In 1974 this group amounted, on average, to 5 per cent of the total student population of working age.

School-leavers join the regular labour market on a more or less permanent basis, even though some continue to study part-time. Furthermore, returning students⁵ account for the larger percentage of the student population (approximately 85 per cent) during each summer month as well as during the whole summer.

In this article, therefore, "student" means "returning student."

STUDENTS AND THE NATIONAL LABOUR MARKET

The 1974 student summer labour market was characterized by an increase in the number of jobs, by jobs of longer duration, by a noteworthy jump in labour market participation, and by a sizable drop in unemployment.

The rate of unemployment for the summer of 1974 was 9.0 per cent, considerably lower than the 10.6 per cent experienced in the summer of 1973. Furthermore, students who experienced unemployment did not search for jobs as long in 1974 as they did in 1973: in fact 50 per cent of them gave up searching within two weeks or less, compared with 14 per cent in 1973. It is probable that this summer student employment was influenced, to some degree, by the high rate of job vacancies in industries that employ the bulk of students: services, trade, manufacturing, and agriculture. Student employment in the summer of 1974 was 5.2 per cent larger than in 1973. Besides being more plentiful, jobs held by students during the summer of 1974 were of longer duration: 70.4 per cent of employed students held a job eight weeks or more compared with 67.9 per cent in 1973. By the same token, students who worked spent shorter periods of time looking for the jobs they obtained. This may well be an indication of the success of government programs aimed at promoting and facilitating student employment during the summer of 1974.

Whether attracted by increased job opportunities or influenced by other economic and social factors, students increased their participation in the labour market during the summer of 1974. A jump of 2.1 percentage points over last year in the participation rate of students, from 56.6 per cent in 1973 to 58.7 per cent in 1974, caused their labour force to grow by 3.4 per cent. It is noteworthy that this growth in the labour force originated solely from increased participation in the market as the population of students declined slightly between 1973 and 1974.

REGIONAL ANALYSIS

The features of regional labour markets for the summers of 1973 and 1974 are presented in Table 2.

The improvement observed in the national labour market during the summer of 1974 was the result of several diverse developments taking place in the regional markets. The bulk of the improvement in the national labour market came from the Prairies, Ontario, and British Columbia. In these three regions strong year-over-year gains in employment outpaced the growth of the labour force resulting in declining levels of unemployment between the summers of 1973 and 1974. For instance, in Ontario, the rate of unemployment dropped

1 This article was prepared in the Current Trend Analysis Division of the Economic Analysis and Forecasts Branch, Strategic Planning and Research Division, Department of Manpower and Immigration. It is the fifth in a series of articles reporting on the student summer labour market. The previous four articles were published in the following issues of the **Canada Manpower Review**: Vol. 3, No. 4; Vol. 4, No. 4; Vol. 6, No. 1; and Vol. 7, No. 1.

2 Total-summer refers to the period between the end of one school year and the beginning of the next and consequently will vary from one student to another and from one year to another. In the following discussion employment data refer to any student who worked for pay or profit during this period regardless of duration. Unemployment data refer to anyone who was without work for the entire period and looked

for work during the period. Labour force is the summation of employment and unemployment.

3 For a full description of the various surveys see Cheesman, J. R., Lavergne, J. and Ryan, R., "Surveys Supplementary to the Labour Force Survey," **Labour Force Survey Reference Paper No. 2** (LFSRP2), Statistics Canada, August 1974.

4 The total-summer unemployment rate, for example, is not comparable to the standard monthly unemployment rate normally used. This is due to the fact that it relates to a longer time period—the entire summer—rather than to just one month. Consequently, it tends to be higher than the individual monthly rates.

5 Those full-time students in March who intended to return to school full-time in the fall.

to 8.2 per cent in 1974 compared with 8.9 per cent in 1973.

In Quebec and the Atlantic region the labour market did not show as much improvement as in the rest of Canada. In Quebec there was a moderate increase in employment but it was not sufficient to absorb the increase in the labour force and unemployment grew. The Quebec rate of unemployment for the summer of 1974 was 15.6 per cent compared with 15.3 per cent for 1973: once again, the highest regional student summer rate of unemployment. In the Atlantic region the labour force, employment, and unemployment all registered declines during the summer of 1974 compared with 1973. The rate of unemployment recorded a decrease of 1.3 percentage points, from 12.3 per cent in 1973 to 11.0 per cent in 1974.

The increase in the labour force observed in Ontario, Quebec, and the Prairie region came mostly from higher participation rates as the population of working age in those regions recorded only marginal year-to-year changes. In British Columbia the growth in the labour force resulted from the growth in the working age population as the participation rate remained virtually unchanged; in the Atlantic region the decline in the labour force came from decreases in both population and the participation rate.

ANALYSIS BY SCHOOL TYPE⁶

The level of education of a student is an important factor governing his/her success in the summer labour market. This fact is exemplified in Table 3 which shows the strong inverse relationship between the total-summer unemployment rate and the type of school attended, and the strong direct relationship between the total-summer participation rate and school type. Students of community colleges and CEGEPs, for example, have higher participation rates and lower unemployment rates than elementary/secondary school students.

Elementary/secondary school students, who in the summer of 1974 formed 72 per cent of all returning students, accounted for the largest share of the year-over-year increase in student employment. This increase in their employment was larger than the year-to-year increase in their labour force resulting in a decline in their unemployment rate from 13.5 per cent in 1973 to 11.5 per cent in 1974. Similarly, unemployment among teacher college and university students declined as their employment registered a larger year-over-year increase than their labour force. Students in community colleges, CEGEPs, and other schools⁷ did not share in the 1974 labour market improvement as their

levels of employment were marginally lower than in 1973.

The participation rates of both elementary/secondary school students and community college/CEGEP students grew strongly in 1974: the former advanced by 2.2 percentage points to reach 49.8 per cent, while the latter gained 2.7 percentage points to reach 81.8 per cent. The participation rate of university and teachers' college students rose marginally above that of 1973 and their labour force growth was due mostly to an increase in working-age population. Students of other schools recorded a sharp drop in their participation rate between 1973 and 1974 – from 62.7 per cent to 58.7 per cent.

DURATION OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT

Another important dimension to the summer labour market experience is the length of time a student was employed or unemployed. Data on the duration of employment by school type are presented in Table 4, while Table 5 contains data on duration of unemployment. From Table 4 it can be seen that not only did more students find jobs in 1974 (some 5.2 per cent more), but they also worked for longer periods. The proportion of students who worked 8 or more weeks increased from 67 per cent in 1973 to 71 per cent in 1974. The average student worked about 3 per cent longer in 1974 than in 1973.⁸

In general, male students worked a little longer than females in 1974, while students in Ontario and Quebec worked longer than those in other regions. Furthermore, the older the student and the higher the level of schooling, the longer the period worked. This probably reflects longer summer recesses and stronger economic needs. This is illustrated in Table 4 which shows that the duration of employment of students attending elementary/secondary schools was concentrated in the 1- to 11-week range, while for those attending community colleges and CEGEPs it was concentrated in the 4-week and over range, and for those attending university and teachers' colleges it was in the 8-week and over range.

Students who were unemployed for the entire summer gave up searching much sooner in 1974 than in 1973. This is illustrated in Table 5. In 1974, 59.5 per cent of the unemployed students had ceased looking for a job after 5 weeks or less compared with 27.9 per cent in 1973. In 1974, the largest group of students who were seeking a job looked for 2 weeks or less, but in 1973 the largest group looked for 5 to 12 weeks.

6 Refers to the type of school that students returned to full time in the fall.

7 Other schools include private trade schools, business colleges, etc.

8 This estimate was based upon assigning mid-point values for each one of the various groupings listed in Table 4 and multiplying these by the associated number of employed. The summation of these calculations for each year produced the estimate of total weeks worked. (The assigned mid-point values were 2, 5.5, 9.5, 13.5, and 17.5 weeks.)

ANALYSIS OF EMPLOYMENT BY INDUSTRY

The distribution of returning student employment among industries for 1974 is shown in Table 6. It should be noted that data contained in this table are based on the July survey, the month of peak activity in the student labour market. When compared with 1973, the distribution of employment by industry shows little change.

The bulk of employed students, 68 per cent, worked in services-producing industries during the summer of 1974. This reflects the lopsided distribution of employed female students between services-producing industries (85 per cent) and goods-producing industries (15 per cent). Male student employment was more evenly distributed, 57 per cent in services and 43 per cent in goods production.

Female student employment is concentrated in two main industries: community, business and personal services (50 per cent); and trade (23 per cent). Male student employment was largest in the following industries: business, community and personal services (23 per cent); trade (19 per cent); manufacturing (19 per cent); and agriculture (13 per cent).

Although remaining within the general national pattern, regional industrial distributions will vary depending on their industrial bases. Table 7 shows student employment distributed by broad industrial categories and by sex within each region.

The largest proportions of students employed in goods-producing industries were recorded in the Prairie region and in Ontario, indicating the strong influence of agriculture in the case of the former and the influence of manufacturing in the latter. The Prairie region had the highest proportion of male students working in agriculture while Ontario had the largest proportion of female students

working in manufacturing. The Atlantic region can be singled out as having the greatest proportion of female students working in services-producing industries. This reflects, to some extent, the importance of tourism.

TABLE 1
STUDENT LABOUR MARKET
TOTAL — SUMMER 1973-1974

		1974	1973	Change
Population	(000s)	2,195	2,202	- 7
Labour force	(000s)	1,288	1,246	42
Employed	(000s)	1,172	1,114	58
Unemployed	(000s)	116	132	- 16
Unemployment Rate	(%)	9.0	10.6	-1.6*
Participation rate	(%)	58.7	56.6	2.1*

* This is the change in percentage points, not the per cent change.
Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1973 and 1974.

TABLE 2
REGIONAL STUDENT LABOUR MARKETS
TOTAL — SUMMER 1973-1974

		Atlantic	Quebec	Ontario	Prairies	British Columbia
Population	1974	212	624	799	356	203
(000's)	1973	220	628	807	351	196
Labour force	1974	109	333	490	232	125
(000's)	1973	114	321	472	218	121
Employed	1974	97	281	450	226	118
(000's)	1973	100	272	430	202	110
Unemployed	1974	12	52	40	**	**
(000's)	1973	14	49	42	15*	**
Unemployment	1974	11.0	15.6	8.2	**	**
rate (%)	1973	12.3	15.3	8.9	6.9*	**
Participation	1974	51.4	53.4	61.3	65.2	61.6
rate (%)	1973	51.8	51.1	58.5	61.8	61.7

* These data carry a high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1973 and 1974.

TABLE 3
STUDENT LABOUR MARKET BY SCHOOL TYPE
TOTAL — SUMMER 1973-1974

	Elementary Secondary		CEGEP and Com. College		University and Teachers' College		Other Schools		Total	
	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973
Population (000's)	1,577	1,598	192	201	351	328	75	75	2,195	2,202
Labour force (000's)	785	761	157	159	302	279	44	47	1,288	1,246
Employed (000's)	695	658	144	145	294	268	39	43	1,172	1,114
Unemployed (000's)	90	103	13*	14*	**	**	**	**	116	132
Unemployment rate (%)	11.5	13.5	8.3*	8.8*	**	**	**	**	9.0	10.6
Participation rate (%)	49.8	47.6	81.8	79.1	86.0	85.1	58.7	62.7	58.7	56.6

* These data carry a high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1973 and 1974.

TABLE 4
STUDENT EMPLOYMENT BY DURATION
AND SCHOOL TYPE, TOTAL — SUMMER 1973-1974

(per cent distribution)									
Weeks Worked	Elementary Secondary		CEGEP and Comm. College		Teachers' College and University		Total ***		
	1974	1973	1974	1973	1974	1973	1974	1973	
Less than 4 weeks	13	16	**	**	**	**	10	11	
4-7 weeks	24	26	19	21	8	8	20	21	
8-11 weeks	35	33	30	30	22	22	31	30	
12-15 weeks	11	9	20	21	26	28	16	15	
16 weeks & over	16	16	26	23	40	38	24	22	
Total (000's)	695	658	144	145	294	268	1,172	1,114	

** Estimates too small to be statistically reliable.

*** Duration of employment for "Other School" students could not be shown separately due to data limitations, but have been included in the total.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1973 and 1974.

TABLE 5
STUDENT UNEMPLOYMENT¹ BY DURATION,
TOTAL — SUMMER 1973-1974

Per cent distribution				
Total	Looked 5 weeks or less	Looked 5 to 8 weeks	Looked 9 weeks or more	
1973	100.0	27.9	23.0	48.9
1974	100.0	59.5	18.1*	23.3

¹ Student unemployment refers to students who looked for work but did not work during the summer.

* These data carry high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, September 1973 and 1974.

TABLE 6
STUDENT EMPLOYMENT BY INDUSTRY
AND SEX, JULY 1974

	Total (000's)	(%)	Male (000's)	(%)	Female (000's)	(%)
Goods Producing	319	32	257	43	62	15
Agriculture	104	10	80	13	24*	6*
Other Primary	16*	2*	16*	3*	**	**
Manufacturing	147	15	112	19	36	9
Construction	52	5	49	8	**	**
Service-Producing	678	68	338	57	339	85
Transportation, Post Office & Public Utilities	54	5	44	7	**	**
Trade	206	21	112	19	94	23
Finance	**	**	**	**	**	**
Community, business & personal service	333	33	134	23	199	50
Public Administration	73	7	42	7	31	8
Total	996	100	595	100	402	100

* These data carry a high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, July 1974.

TABLE 7
STUDENT EMPLOYMENT BY BROAD INDUSTRIAL
GROUPING, REGION AND SEX, JULY 1974

(000's)										
	Atlantic		Quebec		Ontario		Prairies		British Columbia	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Goods- Producing	19	**	59	**	98	27*	57	11*	24*	**
Service- Producing	27	33	91	77	128	135	61	57	32	39
Total	45	35	150	91	225	162	119	68	55	46

* These data carry a high sampling variability and caution should be used in their interpretation.

** Estimates too small to be statistically reliable.

Note: Figures may not add to totals due to rounding.

Source: Statistics Canada, Supplementary Labour Force Surveys, July 1974.

Occupational Shortages in the Construction Industry 1973-74

1. INTRODUCTION

The supply of skilled manpower is a matter of continuing concern to the construction industry. Shortages of skilled labour have been widespread in the industry recently, and with many large construction projects planned for the remainder of this decade, there is a fear that these shortages will continue or possibly worsen. Skilled construction work has not been attractive to young Canadians, in spite of the high wage rates. The apprenticeship period in the skilled trades is long, from three to five years, and good-paying jobs can be secured elsewhere with less training time. As well, construction employment is subject to frequent interruptions; the work is seasonal in nature and follows a boom-or-bust cycle. Immigration has been used in the past to make up deficiencies in domestic supply and may be looked to increasingly in the future.

Chronic imbalances in supply and demand of skilled construction workers were particularly evident in 1973-74, the best years the industry has experienced since 1965-66. Employment during this period increased at an annual rate of nearly 10 per cent, more than double the national growth rate in employment. This expansion in the industry's work force placed heavy strains on the skilled labour supply, which resulted in a sharp rise in job vacancies. Current full-time job vacancies in the construction industry rose from an average of 2,200 in 1971 to 4,725 by 1973 and continued to increase in 1974. There was a drop in housing starts in 1974 but the effect on construction employment was not felt until late in the year because of the heavy carry over of work from the record year in 1973.

The official job vacancy statistics, as published by Statistics Canada, do not reveal the specific construction occupations which were in short supply. The basic information on occupational shortages used in this article has been made available by Canada Manpower Centres across Canada. The data on immigration are also from departmental sources.

2. OCCUPATIONAL SHORTAGES

The occupational shortages which existed in 1973-74 were mainly in the building trades, although there were also growing difficulties in obtaining qualified operators of various kinds of heavy equipment for engineering projects. There were also some problems in obtaining unskilled construction labour. The shortages of skilled labour in the building trades existed in all provinces and most major cities, so it was not possible to recruit skilled workers in one area for projects elsewhere. Possibly the most

severe shortages were in resource development projects in northern Alberta and Manitoba. According to CMC reports, the most serious shortages existed in five trades: carpenters, bricklayers, electricians, plumbers and painters. For these skills, contractors were invariably looking for experienced and qualified persons, who possessed a provincial license. Only occasionally were there requirements for final-year apprentices or other less qualified individuals. These shortages were particularly severe in the summer months but also continued during winter because of a heavy carry over of house building. Requirements for carpenters were most often for persons with all-round experience capable of doing finishing work but there was also some demand for carpenters' helpers and rough carpenters. The construction industry was often competing with other employers for the services of electricians and plumbers. There was a strong demand for electricians for maintenance work in pulp and paper mills and in mines. Small plumbing businesses, specializing in home repair, were also actively seeking experienced help. There were reports of the out-migration of building tradesmen from Saskatchewan to neighbouring provinces. Shortages existed in a number of other building occupations in 1973-74, although these were not as prolonged nor as severe as the above five. Workers in this group included plasterers, pipe fitters, roofers, cement and concrete finishers, structural steel workers and dry-wall applicators.

Shortages of heavy equipment operators became increasingly evident in 1973-74, and were often located in resource development projects in isolated areas. Reported shortages existed for a number of kinds of operators for excavating and grading work including heavy equipment in general, bulldozers, power shovels, road graders, and front-end loaders, among others. These shortages were not as numerous nor widespread as those of the building trades but in northern projects, recruiting was hampered because of the short season and a lack of suitable accommodation. Contractors in these areas were reported to be drawing on skilled workers in related jobs in the forestry industry.

3. IMMIGRATION

Immigration to Canada of persons who intended to enter construction work increased in 1973, in response to the rising demand in the industry. The total number of admissions in these categories in 1973 was 5,367, the highest figure since 1970. Statistics for 1974 were not available at the time of writing but since over all immigration level was up markedly in 1974 over 1973, it appears likely that the same trend existed for construction occupations. It was

reported in the summer of 1974 that contractors in western Canada were turning increasingly to recruitment overseas or in the neighbouring states. Prospective workers procured in this way would have to be certified as to competency by the provincial government and be accepted for union membership.

By intended occupation, 1973 immigration corresponded closely to the shortages in the labour market. The largest group coming in was carpenters, followed by bricklayers and stone masons, electricians, painters and glaziers, and plumbers. These five categories, corresponding to those in which the most serious shortages existed, made up 89 per cent of the 1973 immigration total.

As far as source countries are concerned, Italy now has become much less important than it was five years ago. In 1968, nearly one-third of the total came from that country and it was the principal source of bricklayers and stone masons. In 1973, only seven

TABLE 1
IMMIGRATION TO CANADA BY INTENDED
OCCUPATION, CONSTRUCTION TRADES, 1968-73.

	1968	1969	1970	1971	1972	1973
Carpenters	970	1,352	1,551	1,018	985	1,678
Plumbers	679	581	512	337	264	460
Electricians	1,793	1,190	1,167	767	691	930
Painters, glaziers	284	455	554	341	334	655
Bricklayers, stone masons	1,917	1,247	1,256	675	512	1,053
Cement and concrete workers	76	44	71	86	91	132
Plasterers, lathers	146	110	117	57	76	124
Sheet-metal workers	352	193	200	131	123	155
Others (excluding labourers)	1,520	792	573	593	755	180
TOTAL	7,737	5,964	6,001	4,005	3,831	5,367

Source: *Immigration Statistics*, Department of Manpower and Immigration.

per cent of those intending to enter construction work came from that country. Portugal, the West Indies, and the United States have become increasingly important source areas, while Britain has continued to be among the major countries.

Ontario is becoming even more dominant as the intended destination of those admitted as construction workers. Nearly two-thirds of the 1973 total planned to go to that province. The proportion going to Quebec has declined since 1968, as has that to the Prairie provinces. British Columbia and the Maritimes have retained about the same share.

TABLE 2
LEADING OCCUPATIONAL SHORTAGES
IN CONSTRUCTION, CANADA 1973-74
AS REPORTED BY CANADA MANPOWER CENTRES

January 1973	August 1973	January 1974	August 1974
Carpenter and related	Carpenter	Carpenter	Carpenter
	Bricklayer	Bricklayer	Electrician
Bricklayer, stone mason	Heavy- equipment operator	Carpenter (rough)	Bricklayer
tile setter			Painter
Plumber, gas fitter, steam fitter and related	Painter	Pipe fitter	Plumber
	Electrician	Plumber	Heavy- equipment operator
	Bulldozer operator	Roofer, shingles	
	Plumber		Carpenter (rough)
			Bulldozer operator
			Stone mason
			Concrete finisher

Source: Department of Manpower and Immigration.

MANPOWER POLICY IN FRANCE

Reviews of Manpower and Social Policies, No. 12, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, France, 1973. 123 pages, \$3.75

This review, the twelfth in a series of reports on manpower policies in OECD countries, was carried out at a time when employment policies and programs in France were changing rapidly. Consequently, as the report emphasizes, the information in this publication will have become outdated by the time it was issued. Nevertheless, the main directions of the new policies are apparent. The examination of French manpower policies took place in 1971, and the review is mainly concerned with events in the period from 1966 to 1971, when a number of new laws were passed and new programs established. An over-all plan for economic and social development in France in the 1970-75 period, known as the Sixth Plan, was just being put into effect at the time of the examination.

The changes in employment policy in France (and the examiners note that by a fortunate accident of language the French use the term "emploi" rather than the narrower concept of "main-d'oeuvre") were in response to fundamental changes taking place in the French economy and society. With the end of the era of protection following the establishment of the European Common Market, the economy of France had become more sensitive to external influences and subject to cyclical variations. The level of unemployment had remained low by international standards, but the government anticipated that employment equilibrium would be more difficult to maintain in years to come. Demographic factors were beginning to result in a more rapid rate of growth in the labour force. School attendance had been expanding and more and more well-educated young people were coming on to the labour market with rising expectations in terms of job satisfaction and career prospects. A gap existed between these expectations and the kinds of jobs which were available, and foreign workers had been used extensively to fill jobs for which native-born people were not available. There were some three million persons from other countries in France at the time this review was written. Population forecasts for the country assumed continued immigration and a higher rate of labour force participation for women.

The employment policy that was developed to deal with these changing conditions is based on principles which, if not new, have not been generally applied in other countries. The objectives of this policy have been closely integrated with those of French

society as a whole and there has been close collaboration among the various ministries of the French government in their development. The main employment goal is to create a labour force whose skills match the requirements of the market. This is to be achieved through the co-operative efforts of the government and its social partners, the trade unions and employers. The activities of these combined groups in the labour market have expanded rapidly and much more emphasis has been placed on training. In France, vocational training is considered as part of the permanent educational system. An attempt has been made to avoid piecemeal intervention in the labour market, which is so often characteristic of labour ministries, by setting up long-range economic objectives. Aid for the unemployed is regarded as only a palliative, in relation to economic and structural policies whose purpose is to ensure full employment. The French government has rejected the notion that some degree of unemployment is necessary to control inflation.

The implementation of new measures in the employment field began in the late 1960s and is continuing. A new national employment service, the *Agence Nationale pour l'Emploi* (ANPE), was set up in 1967 as the principal instrument of the government in the labour market. ANPE was at once successful in increasing placements and upgrading vocational training and has turned its attention to improvements in canvassing for vacancies, placement methods and vocational guidance. A major development in employment policy in France has taken place in the fields of employment security and vocational training. National agreements in these two areas were signed in 1969 and 1970 between the government and its social partners. These provide for decentralization of decisions to individual industries and to governments at regional and local levels. Among the many new improvements which have resulted from these agreements have been the re-direction of training away from the traditional fields of construction and metalworking to the developing service sectors and women's employment. The right of employees to be released from work to take training has been recognized. Continuous efforts have been made to improve conditions for low-income workers by linking the minimum wage to changes in prices, real wages and production levels and by contracts which bring wages for manual workers into line with those for salaried employees. The influx of foreign manpower, either those recruited from abroad or "tourists" who wish to remain, is controlled by the requirement of a work contract approved by the Ministry of Labour.

**NATIONAL ECONOMIC CONFERENCE:
THE OUTLOOK FROM 1973,**

Economic Council of Canada, 1974. Information Canada, Catalogue No. EC21-4/1973-1, 47 pages. \$1.75

**PAPERS OF THE NATIONAL ECONOMIC
CONFERENCE 1973,** Economic Council of Canada, 1974. Information Canada, Catalogue No. EC21-4/1973-2, 493 pages. \$2.50

The National Economic Conference, sponsored by the Economic Council of Canada and held in Montreal in December 1973, was the first of what is planned to be an annual forum to seek a consensus on national economic objectives. It brought together representatives of business, labour, consumers and other interests. The discussions revolved around the presentation of outlook papers by 16 industry committees. The report on the conference provides a summary of the proceedings and the supplement contains the full text of the outlook papers.

Major present or potential problems were identified in the areas of energy, inflation, material and manpower shortages. In the energy field, steps will have to be taken now to ensure that Canada's energy needs will be met in the 1980s and thereafter. Scarcely less visible than this constraint are shortages of key physical resources such as steel, some paper products, non-ferrous metals, and plastics. Of no less concern is the continuing and possibly mounting, inflationary pressures which could give rise to important market and regional distortions and lead to social inequities.

The industry committee reports which emphasized manpower shortages included those for agriculture, mining, forestry, textiles and clothing, and the wholesale and retail trades. It was recommended that occupational training programs be devised to provide a supply of trained farm workers where shortages are expected — for dairy, livestock, and possibly poultry farms. The use of immigration as a supplement to the domestic labour pool was advocated for the mining and textile and clothing industries. The forest products industry report was concerned with both manpower supply and efficiency and stated that it is possible that the current woods labour shortage will continue for some time to come. In retailing, it was noted that the community colleges had eased the shortage of potential management recruits but that it is still difficult to obtain good sales personnel even in periods of labour surplus.

Among its general recommendations, the conference saw a need for the clarification of government policy

positions in such fields as taxation, transportation and agriculture. It was also suggested the consultative mechanisms be strengthened between the various levels of government and among government, industry, labour and farm groups. The Economic Council was asked to continue as sponsoring agency for the National Economic Conference, and to think about extending the participation for the next session and establishing regional workshops. Consideration of the impact of the various proposals of the conference on income distribution was also recommended.

ADVANCE STATISTICS OF EDUCATION,
1974-75, Statistics Canada, August 1974. Catalogue No. 81-220 annual, 32 pages, 70 cents

There is one major change in the three-year forecasts of education statistics in the 1974-75 report compared with last year's edition. A continuation in the decline in university enrolment which took place in 1972-73 had been expected in 1973-74, but this did not occur. Instead, university enrolment rose by about four per cent over the year, and continued increases of this order are projected to 1976-77. Enrolment in community and related colleges is forecast to grow at a slightly more rapid pace over this period, nearly six per cent annually.

Enrolment in elementary and secondary schools has generally followed predicted trends. The drop in the number of births since the 1960s has been producing declining enrolment in elementary grades. This decline has, in fact, now reached Grade IX and the effects on secondary school enrolment will become increasingly noticeable from the mid-1970s.

Statistics Canada has estimated that the number of persons potentially available for the labour force will be around 475,000 annually for the next three years. Over 60 per cent of these will come from the secondary school level but the proportion of these is declining while growing numbers of community college and university graduates will become available. Projected university graduations for 1974-75 are higher than the previous academic year in every major field except engineering. The number of graduates in education is again expected to be a little higher, while employment in elementary and secondary school teaching in Canada has been dropping at about 3,000 persons every year. Graduate degrees awarded are also increasing, at an annual rate of nearly 10 per cent for Ph.Ds.

**TOWARD MORE STABLE GROWTH
IN CONSTRUCTION,** Economic Council of Canada, Ottawa, 1974. Information Canada, Catalogue No. EC 22-2174, 243 pages, \$4.50

This study was carried out by the Economic Council of Canada in response to a request from the Prime Minister dated January 10, 1972, in which he asked the council to undertake a detailed study relating to the causes and effects of cyclical instability in the construction industry. The terms of reference of the study stated that it should focus on the role of the construction industry in the economy; the consequences of cyclical changes in economic activity on the industry; and the impact of government policies on its stability. The original request for the study came from the Department of Industry, Trade and Commerce as a result of representations made by industry and trade union leaders.

The study found that the construction industry was indeed unstable, although no more so than the fishing, mining, or forestry industries. The surges and slumps in construction activity have resulted from, and coincided with, periods of prosperity and depression in the economy as a whole. Seasonality and the discontinuous nature of the work are added problems. These conditions have made construction a more costly and inefficient industry than it need be, with sharp swings in employment and conflict in industrial relations.

The report states that the labour force in the industry in 1972 averaged about 600,000 persons, of whom 400,000 to 500,000 could be classified as tradesmen and labourers regularly attached to the industry, as distinct from an additional 150,000 or so who drifted in and out of construction jobs. The work force is described as fragmented, localized and seasonal. Pockets of unemployment may co-exist with labour shortages, as workers are hired and released as projects begin and end. Although seasonality has been reduced, some 150,000 to 200,000 jobs emerge and disappear between the trough and peak of the construction season. Over half those registered with the Unemployment Insurance Commission draw benefits each year. Apprenticeship has been the traditional method of training skilled workers in Canada, although immigration was a more important source of manpower in the 1950s and 1960s. The failure of training courses to graduate a sufficient supply of journeymen is attributed not to inadequate facilities but to the long training period and insecurity in employment. Wage levels are attractive and their rate of increase has outpaced that of the manufacturing industries.

The conclusion of the study was that an attempt should be made to introduce a greater degree of stabilization into the construction industry and that this should be adopted as an important and urgent objective in Canada. A list of 14 recommendations was given in the report to bring this about. The main line of attack would be through co-operative

efforts of governments and industry to provide for more orderly phasing of construction work and to avoid the simultaneous peaking of major projects. Governments, which account for one-third of all construction work, can play a major role through advance planning. It was recommended that the federal sales tax on building materials be removed as soon as conditions permit. A meeting of provincial and federal ministers of labour and manpower was also proposed, to improve manpower planning and working conditions.

MANPOWER REPORT OF THE PRESIDENT,
U.S. Department of Labor, April 1974. Superintendent
of Government Documents, Washington, D.C.,
387 pages, \$3.85

This twelfth Manpower Report of the President chronicles a significant change in manpower programs in the United States – the decentralization of responsibilities from the national to state and local governments. In his accompanying letter to Congress, in April 1974, the then President of the United States, Richard M. Nixon, described this change as a:

“... long-needed transfer of manpower program planning and design responsibilities to units of government which are best equipped to measure and meet local needs. From now on, State and local governments will be able to decide for themselves what kind of manpower services they require, for how long and in what quantity – and I am convinced that they will be able to provide such services more efficiently and more promptly than was possible under the preceding system of federally managed categorical programs.”

This shift in responsibilities was provided for under a new law, the Comprehensive Employment and Training Act of 1973. Minimal federal direction of programs is provided for under the Act except those remaining under federal authority affecting disadvantaged youth, Indians, migrants and farm workers. New directions in the provision of management and labour market information will be required as a result of this decentralization, as they are essential to manpower planning and operations.

Labour force and occupational projections for the United States indicate increasing competition for the more attractive jobs as the well-educated baby-boom generation enters the labour market, while at the same time the supply for low-wage occupations will decline in the years ahead. The lion's share of the anticipated increase in the labour force will come from those in the 25-34 age group. This will be accompanied by a significant decline in the proportion of workers aged 35 to 54, reflecting the smaller numbers born between 1926

and 1945. Occupationally, a shift towards white-collar jobs is expected with a declining proportion of those classified as blue-collar. Among the former, professional, technical and clerical jobs will account for much of the increase, while the proportion in sales work is expected to remain about the same. The blue-collar decline is more pronounced among the semi-skilled and labourers and less evident among craftsmen. Continued declines in the numbers of private household and farm workers are projected.

Recent patterns of population and labour force movements in the United States are traced in a chapter entitled "The New Geography of Employment: Migration and the American Worker." Repeating the patterns of previous decades, the west again led other regions in net immigration between 1960 and 1970 while the midwestern states experienced net outmigration. There were mutually offsetting migration trends in the northeast while the south had significant net immigration for the first time in this century. California and Florida were the states showing the most substantial population increases in the 1960s. The continued growth in the metropolitan areas was the result of the extension of the suburbs into adjoining rural areas which more than made up for the decline in the farm population. The geographical dispersion of employment opportunities which accompanied this was a contributing factor to the high rates of unemployment in the city cores.

The *Report* also contains an examination of the employment and unemployment record in the United States in 1973 and analyses of several manpower training programs.

OCCUPATIONAL OUTLOOK HANDBOOK,
1974-75 edition, Bureau of Labor Statistics, U.S.
Department of Labor. Bulletin 1985, 1974.
842 pages, \$6.85

The Occupational Outlook Handbook of the United States Department of Labor has been a standard reference in the field of vocational guidance in that country for over a quarter of a century. The *Handbook* is of interest to Canadians because many of the major trends in employment in the two countries may be similar, although the situation in individual occupations may be quite different. As well, the United States Department of Labor has had long experience in the provision of vocational guidance information and has developed an unmatched expertise in this area.

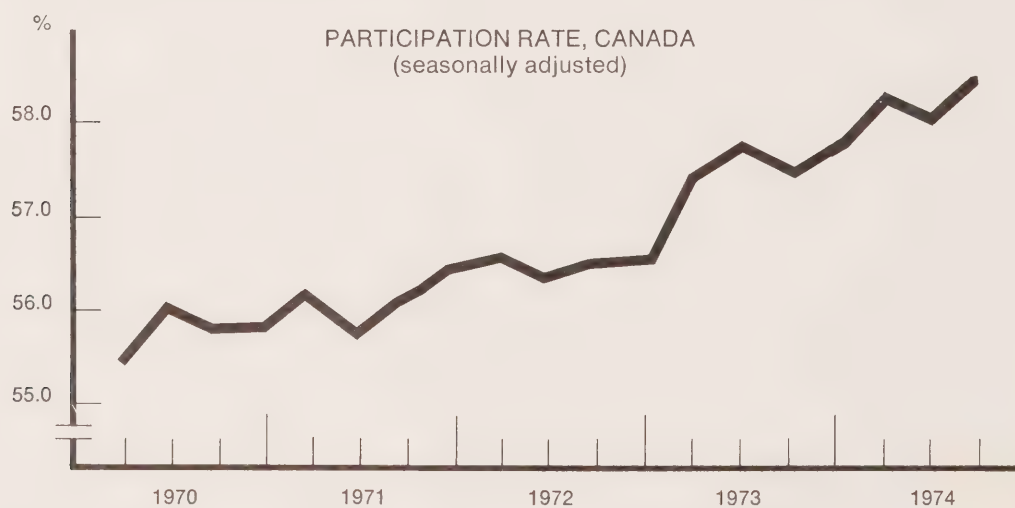
In a prefatory note, Julius Sheskin, the Commissioner of the U.S. Bureau of Labor Statistics states that between 1972 and 1985 employment in the United States will likely increase by as much as 28 million jobs. Accompanying this increase, a significant shift is expected from the goods-producing industries (agriculture, mining, construction and manufacturing) towards service-producing industries (transportation, utilities, trade, finance, services and government). It may be noted that in Canada, while the service industries have also been expanding, extensive shortages of skilled workers have occurred in skill trades in construction and manufacturing.

A significant change in the work-force in the United States has been a shift toward white-collar jobs and a slower-than-average rate of growth for blue-collar and farm workers. By occupational group, professional and technical workers will be the fastest growing, according to the *Handbook*. For clerical occupations, many new positions are expected to open up for workers to operate office machines and computers, keep records, and to take dictation and type. Increasing requirements for sales workers for retail stores, insurance companies, and real estate agencies are expected to result from the introduction of new products, population growth and business expansion. Industrial expansion is a major factor in spurring the growth of craft occupations and the increased opportunities for machinists and tool and die makers. Employment of farm workers is expected to decline in the period to 1985, due in part to the continued improvement in farm technology.

Choosing career plans in an expanding and changing society has become increasingly difficult for young people. Those who have acquired skills or a good basic education will have a better chance for interesting work, good wages and steady employment. In the United States, a high school education has become a standard requirement. In considering careers, young people should not eliminate occupations just because they are not among the most rapidly expanding. Although growth is a key indicator in job outlook, more jobs will be created from deaths, retirement and other separations from jobs than from employment growth. Further, large occupations that have little growth may offer more openings than a faster-growing occupation employing small numbers of people. The *Handbook* states, however, that employment growth generally will be fastest among those occupations requiring the most education and training.

Statistical Appendix

- Table 1 – Client Registrations Received by Region, Canada Manpower Centres, 1969-74
- 2 – Vacancies Notified by Region, Canada Manpower Centres, 1969-74
 - 3 – Referrals by Region, Canada Manpower Centres, 1969-74
 - 4 – Placements by Region, Canada Manpower Centres, 1969-74
 - 5 – Full-Time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Region, 1972-74
 - 6 – Full-Time Institutional Trainees in the Canada Manpower Training Program by Major Course Group, 1972-74
 - 7 – Immigration to Canada by Intended Occupational Groups, 1973-74
 - 8 – Full-Time Job Vacancies by Selected Occupations, Canada, 1973-74
 - 9 – Labour Force Statistics, Canada, 1969-74
 - 10 – Statistics on the Operation of the Unemployment Insurance Act 1972-74
-



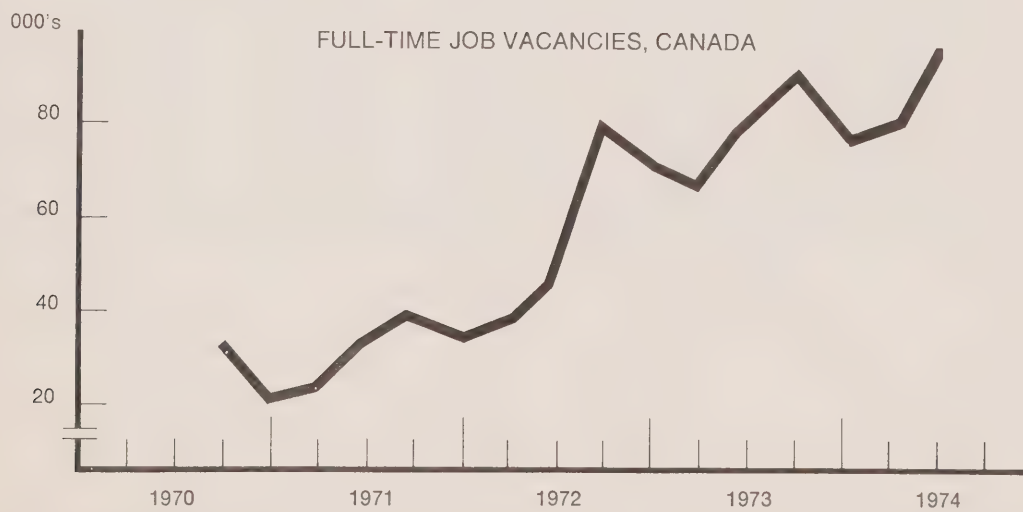
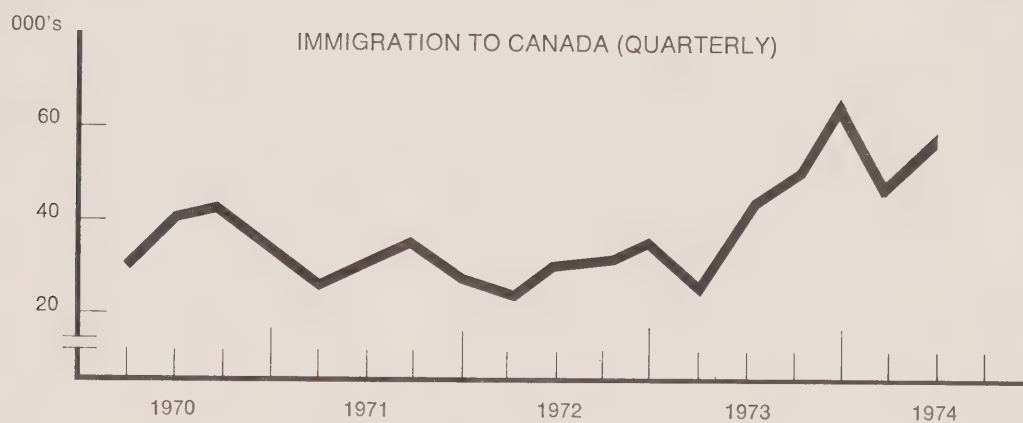
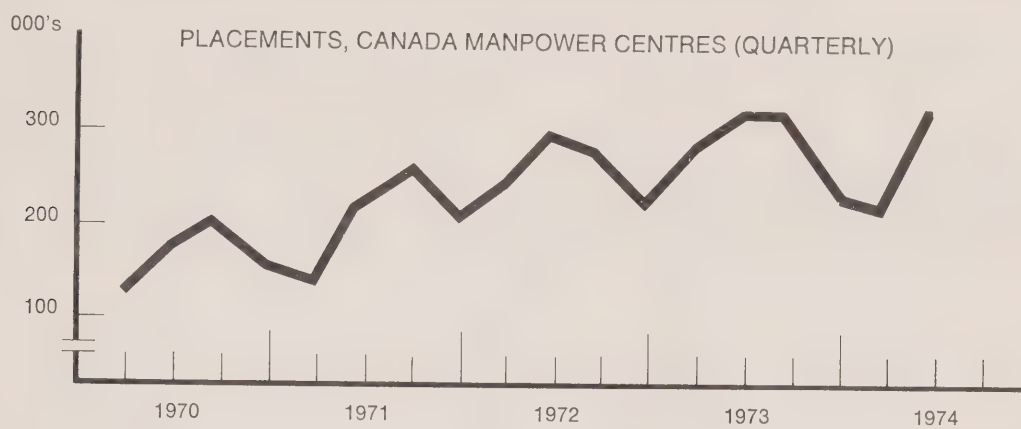


Table 1

CLIENT REGISTRATIONS¹ RECEIVED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1973						
January	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
February	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
March	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
April	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
May	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
June	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
July	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
August	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
September	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
October	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
November	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
December	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
January	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
February	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
March	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
April	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
May	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
June	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
July	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
August	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
September	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466

¹ Persons with or without employment who register as clients with Canada Manpower Centres seeking work.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 2

VACANCIES¹ NOTIFIED BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1973						
January	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
February	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
March	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
April	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
May	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
June	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
July	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
August	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
September	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
October	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
November	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
December	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
January	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
February	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
March	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
April	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
May	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
June	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
July	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
August	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
September	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130

¹ Job Vacancies notified by employers to Canada Manpower Centres, excluding casual vacancies of less than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 3

REFERRALS¹ BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1973						
January	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
February	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
March	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
April	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
May	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
June	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
July	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
August	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
September	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
October	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
November	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
December	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
January	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
February	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
March	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
April	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
May	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
June	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
July	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
August	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
September	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086

¹ Clients referred by manpower counsellors to job vacancies, including laid-off workers who are recalled.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 4

PLACEMENTS¹ BY REGION,
CANADA MANPOWER CENTRES, 1969-74

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1973						
January	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
February	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
March	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
April	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
May	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
June	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
July	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
August	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
September	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
October	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
November	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
December	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
January	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
February	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
March	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
April	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
May	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
June	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
July	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
August	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
September	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112

¹ Placements of clients in jobs within the Canada Manpower Centre area the duration of which is longer than one week.

Source: Department of Manpower and Immigration, Economic Analysis and Forecasts Branch.

Table 5

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY REGION, 1972-74¹
(preliminary and subject to revision)

<i>Date</i>	<i>Canada</i>	<i>Atlantic</i>	<i>Quebec</i>	<i>Ontario</i>	<i>Prairie</i>	<i>Pacific</i>
	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>	<i>No.</i>
1972						
January	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
February	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
March	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
April	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
May	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
June	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
July	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
August	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
September	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
October	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
November	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
December	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
January	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
February	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
March	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
April	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
May	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
June	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
July	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
August	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
September	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
October	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
November	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
December	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
January	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
February	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
March	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
April	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
May	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
June	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
July	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
August	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
September	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
October	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349

¹ Does not include Training-In-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 6

FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES IN THE CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM
BY MAJOR COURSE GROUP, 1972-74¹
(preliminary and subject to revision)

<i>End of Month</i>	<i>Total</i>	<i>Academic Upgrading</i>	<i>Language</i>	<i>Skill</i>	<i>Apprenticeship</i>
	No.	No.	No.	No.	No.
1972					
January	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
February	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
March	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
April	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
May	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
June	26,356	10,114	3,473	12,140	629
July	23,063	8,055	3,611	11,201	196
August	21,786	7,607	3,456	10,443	280
September	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
October	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
November	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
December	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147
1973					
January	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
February	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
March	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
April	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
May	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
June	24,608	7,605	3,526	12,633	844
July	23,649	7,756	3,425	12,240	228
August	21,993	7,322	3,380	11,025	266
September	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
October	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
November	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
December	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018
1974					
January	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
February	71,105	25,398	4,516	36,040	5,151
March	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
April	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
May	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
June	27,977	9,441	3,131	14,564	841
July	27,885	9,691	3,083	14,544	567
August	26,147	9,315	3,033	13,208	591
September	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
October	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407

¹ Does not include Training-in-Industry and Training-on-the-Job Programs.

Source: Department of Manpower and Immigration, Manpower Training Branch.

Table 7

IMMIGRATION TO CANADA BY
INTENDED OCCUPATIONAL GROUPS, 1973-74

<i>Intended Occupational Groups</i>	1973		1974	
	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter
	No.	No.	No.	No.
DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Managerial, Administrative	1,740	1,783	1,309	1,772
Natural Sciences, Engineering and Mathematics	2,032	2,244	1,665	2,164
Social Sciences and Related	396	469	285	287
Religion	138	220	153	133
Teaching	1,238	1,134	630	680
Medicine and Health	1,503	1,659	1,231	1,697
Artistic, Literary, Performing Arts	329	541	348	410
Sport and Recreation	35	56	37	35
Clerical	3,602	4,098	3,141	4,208
Sales	1,046	1,236	893	1,082
Service	2,216	3,939	2,900	2,937
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry	701	1,003	756	875
Fishing, Hunting, Trapping	16	31	16	11
Forestry and Logging	37	69	60	59
Mining and Quarrying Including Gas and Oil	36	67	41	63
Processing	459	928	778	855
Machining	1,272	1,948	1,619	2,178
Fabricating, Assembling and Repairing	3,295	4,815	3,665	4,008
Construction	1,685	2,464	1,999	2,458
Transport Equipment Operating	225	406	307	404
Material — Handling	139	370	320	286
Other Crafts and Equipment Operating	132	215	143	192
Others	1,482	1,641	1,279	1,841
TOTAL	23,754	31,336	23,575	28,635
NOT DESTINED TO THE LABOUR FORCE				
Wives	7,817	8,526	6,390	8,821
Children	13,103	13,911	10,572	16,190
Fiancé or Fiancée	362	339	236	332
Students (18 and over)	1,910	7,358	2,842	2,427
Others	2,111	2,840	1,687	2,382
TOTAL	25,303	32,974	21,727	30,152
GRAND TOTAL	49,057	64,310	45,302	58,787

Source: Quarterly Immigration Bulletin, Department of Manpower and Immigration.

Table 8

FULL-TIME JOB VACANCIES BY SELECTED OCCUPATIONS,
CANADA 1973-74

Occupational Category	1973			1974	
	2nd Quarter	3rd Quarter	4th Quarter	1st Quarter	2nd Quarter
	No.	No.	No.	No.	No.
ALL OCCUPATIONS	79,000	89,400	77,400	80,000	98,700
MANAGERIAL, ADMINISTRATIVE & RELATED	3,000	2,900	3,000	2,600	3,200
NATURAL SCIENCES, ENGINEERING & MATHEMATICS	3,600	3,900	5,900	5,700	6,200
SOCIAL SCIENCES & RELATED FIELDS	1,800	2,100	1,600	1,200	1,800
MEDICINE & HEALTH	4,000	4,600	4,100	4,200	5,700
Nursing, therapy & related fields	3,400	3,800	3,400	3,400	4,700
CLERICAL & RELATED	11,100	10,900	9,800	11,700	12,400
Stenographic & typing	4,300	3,800	3,300	4,100	4,200
Bookkeeping, account-recording & related	1,500	2,400	1,800	1,700	2,500
SALES	6,600	7,000	5,900	6,500	7,000
Sales, commodities	4,500	5,300	3,400	4,400	5,000
Sales, services	1,900	1,500	1,900	1,900	1,600
SERVICE ¹	10,800	11,400	8,900	8,300	13,600
Food & beverage preparation & related	4,900	5,300	3,300	3,600	5,400
FORESTRY & MINING	4,000	4,700	5,900	3,400	3,600
PROCESSING	4,000	4,700	4,300	3,700	5,500
MACHINING & RELATED	5,100	6,500	6,600	7,500	8,600
PRODUCT FABRICATING, ASSEMBLING & RELATED	12,600	17,100	11,700	14,600	17,300
Mechanics & repairmen, except electrical	4,400	5,100	4,100	5,500	5,800
CONSTRUCTION TRADES	5,300	6,100	4,100	3,900	6,000
TRANSPORT EQUIPMENT OPERATING	2,400	3,200	2,000	2,900	3,200
Motor transport operating	2,100	2,900	1,800	2,600	2,900
MATERIAL-HANDLING & RELATED	2,600	2,900	2,300	2,200	2,300
OTHERS	2,200	1,500	1,400	1,500	2,300

¹ Excludes domestic service

Source: Quarterly Report on Job Vacancies, Statistics Canada.

Table 9

LABOUR FORCE STATISTICS, CANADA, 1969-74

Date	Population 14 and over	Labour Force	Participation Rate	Employed	Unemployed	Unemployment Rates	
						Actual	Seasonally Adjusted
	000's	000's	%	000's	000's	%	%
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1973							
January	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
February	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
March	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.6
April	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.5
May	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
June	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
July	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.3
August	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.4
September	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.9
October	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
November	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.5
December	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974							
January	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5
February	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
March	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
April	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.3
May	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4	5.5
June	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8	4.9
July	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6	5.1
August	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4	5.3
September	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5	5.8
October	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4	5.4
November	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1	5.5

Source: Labour Force Survey, Statistics Canada. For more detailed information see the monthly report: **The Labour Force**, Cat. 71-001, Labour Division, Statistics Canada.

Table 10

STATISTICS ON THE OPERATION OF
THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACT 1972-74

Year and Month	Initial and Renewal Claims Received	Initial Claims Allowed ¹	Claimants at Month-end	Benefit Payments		
				Amount	Weeks	Weekly Average
				\$000	000	\$
1972						
Annual average	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538	61.79
January	279,606	192,123	826,996	139,930	2,376	59.09
February	202,980	181,448	911,943	193,168	3,140	61.69
March	182,169	154,226	913,557	200,093	3,258	61.69
April	175,478	128,612	873,892	174,291	2,838	61.71
May	174,682	131,162	813,736	185,702	3,033	61.53
June	182,114	125,491	752,628	138,258	2,291	60.83
July	194,395	142,049	762,033	127,154	2,109	60.70
August	165,044	124,797	721,759	143,807	2,377	60.88
September	173,281	121,717	692,212	128,138	2,085	61.93
October	198,954	145,514	708,542	138,064	2,205	62.99
November	266,334	191,001	764,840	143,763	2,284	63.46
December	274,882	226,408	903,388	159,434	2,466	64.99
1973						
Annual average	186,461	146,952	828,287	167,018	2,461	68.45
January	269,863	239,362	1,055,567	244,437	3,634	67.68
February	154,928	136,031	1,054,875	222,661	3,268	68.49
March	157,596	122,335	1,002,748	214,337	3,148	68.67
April	149,938	109,129	921,442	201,120	2,954	68.56
May	156,936	122,643	810,321	178,793	2,664	67.70
June	153,500	113,912	739,103	135,588	2,033	67.38
July	178,658	136,962	733,472	145,079	2,138	68.33
August	160,626	119,076	690,785	134,579	2,015	67.37
September	160,970	125,251	676,244	122,083	1,812	68.03
October	191,189	148,219	676,575	135,223	1,953	69.76
November	247,134	188,355	743,555	128,674	1,916	68.99
December	256,190	202,153	834,762	141,637	2,002	71.19
1974						
January	277,736	238,245	980,647	247,603	3,368	73.80
February	169,843	147,847	1,009,240	220,512	2,951	75.00
March	158,755	125,811	983,737	221,427	2,952	75.27
April	155,772	118,618	959,616	210,937	2,810	75.24
May	172,290	131,378	825,201	202,017	2,736	74.34
June	157,081	111,941	748,238	147,630	2,024	73.57
July	188,154	142,514	719,094	159,430	2,197	73.11
August	151,124	122,888	694,301	136,533	1,881	73.21
September	170,736	127,874	663,545	125,893	1,715	74.11

¹ Includes claims with disqualification and disentitlement and claims previously not allowed.

Source: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Statistics Canada.

Tableau 10

STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA
LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE 1972-1974

Année et mois	Demandes initiales et renou- vellements reçus	Demandes initiales accep- tées ¹	Presta- taires en fin de mois	Prestations servies	
				Montant	Semaines Moyenne hebdomadaire
1972				\$000	\$
Moyenne annuelle	205,827	155,379	803,794	155,984	2,538
Janvier	279,606	192,123	826,996	139,930	61,79
Février	202,980	181,448	911,943	193,168	61,69
Mars	182,169	154,226	913,557	200,093	61,69
Avril	175,478	128,612	873,892	174,291	61,71
Mai	174,682	131,162	813,736	185,702	61,53
Juin	182,114	125,491	752,628	138,258	60,83
Juillet	194,395	142,049	762,033	127,154	60,70
Août	165,044	124,797	721,759	143,807	60,88
Septembre	173,281	121,717	692,212	128,138	61,93
Octobre	198,954	145,514	708,542	138,064	62,99
Novembre	266,334	191,001	764,840	143,763	63,46
Décembre	274,882	226,408	903,388	159,434	64,99
1973					
Moyenne annuelle	186,461	146,952	828,287	167,018	68,45
Janvier	269,863	239,362	1,055,567	244,437	67,68
Février	154,928	136,031	1,054,875	222,661	68,49
Mars	157,596	122,335	1,002,748	214,337	68,67
Avril	149,938	109,129	921,442	201,120	68,56
Mai	156,936	122,643	810,321	178,793	67,70
Juin	153,500	113,912	739,103	135,588	67,38
Juillet	178,658	136,962	733,472	145,079	68,33
Août	160,626	119,076	690,785	134,579	67,37
Septembre	160,970	125,251	676,244	122,083	68,03
Octobre	191,189	148,219	676,575	135,223	69,76
Novembre	247,134	188,355	743,555	128,674	68,99
Décembre	256,190	202,153	834,762	141,637	71,19
1974					
Janvier	277,736	238,245	980,647	247,603	73,80
Février	169,843	147,847	1,009,240	220,512	75,00
Mars	158,755	125,811	983,737	221,427	75,27
Avril	155,772	118,618	959,616	210,937	75,24
Mai	172,290	131,378	825,201	202,017	74,34
Juin	157,081	111,941	748,238	147,630	73,57
Juillet	188,154	142,514	719,094	159,430	73,11
Août	151,124	122,888	694,301	136,533	73,21
Septembre	170,736	127,874	663,545	125,893	74,11

¹ Comprend les demandes exclues du bénéfice des prestations, les inadmissibilités et les demandes non acceptées auparavant.
Source: Rapport statistique sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage, Statistique Canada.

Tableau 9

DONNÉES SUR LA POPULATION ACTIVE, CANADA, 1969-1974

Date	Population 14 ans et plus	Population active	Taux de participation	Emploi	En chômage	Taux de chômage Réels	Taux de chômage Désajustés
1968	14,264	7,919	55.5	7,537	382	4.8	—
1969	14,638	8,162	55.8	7,780	382	4.7	—
1970	15,016	8,374	55.8	7,879	495	5.9	—
1971	15,388	8,631	56.1	8,079	552	6.4	—
1972	15,747	8,891	56.5	8,329	562	6.3	—
1973	16,125	9,279	57.5	8,759	520	5.6	—
1973	15,944	8,881	55.7	8,193	688	7.7	6.2
Janvier	15,976	8,938	55.9	8,283	655	7.3	5.9
Mars	16,010	8,996	56.2	8,388	608	6.8	5.6
Avril	16,039	9,099	56.7	8,529	570	6.3	5.5
Mai	16,067	9,335	58.1	8,842	493	5.3	5.4
Juin	16,104	9,613	59.7	9,110	503	5.2	5.4
Juillet	16,135	9,690	60.1	9,229	461	4.8	5.3
Août	16,169	9,668	59.8	9,235	433	4.5	5.4
Septembre	16,210	9,219	56.9	8,798	421	4.6	5.9
Octobre	16,246	9,311	57.3	8,882	429	4.6	5.6
Novembre	16,281	9,297	57.1	8,829	468	5.0	5.5
Décembre	16,314	9,298	57.0	8,786	512	5.5	5.4
1974	16,352	9,283	56.8	8,646	637	6.9	5.5
Janvier	16,383	9,306	56.8	8,671	635	6.8	5.5
Février	16,413	9,331	56.9	8,732	599	6.4	5.4
Avril	16,455	9,441	57.4	8,873	568	6.0	5.3
Mai	16,491	9,676	58.7	9,152	524	5.4	5.5
Juin	16,533	9,868	59.7	9,399	469	4.8	4.9
Juillet	16,584	10,140	61.1	9,675	465	4.6	5.1
Août	16,625	10,152	61.1	9,705	447	4.4	5.3
Septembre	16,665	9,649	57.9	9,218	431	4.5	5.8
Octobre	16,703	9,699	58.1	9,269	430	4.4	5.4
Novembre	16,749	9,682	57.8	9,189	493	5.1	5.5

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada. Pour de plus amples renseignements, consulter le rapport mensuel intitulé *Le main-d'oeuvre*, no de cat. 71-001F de la division du Travail, Statistique Canada.

Tableau 8
POSTES À PLEIN TEMPS VACANTS, CERTAINE PROFESSION,
CANADA, 1973-1974

Profession		1973					1974	
		2e	3e	4e	1er	2e		
		trimestre	trimestre	trimestre	trimestre	trimestre		
TOUTES PROFESSIONS	n°	79,000	89,400	77,400	80,000	n°	n°	n°
DIRECTEURS, ADMINISTRATEURS ET								
PERSONNEL ASSIMILÉ		3,000	2,900	3,000	2,600	3,200		
NATURELLES, TECHNIQUES								
ET MATHÉMATIQUES		3,600	3,900	5,900	5,700	6,200		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DES								
SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNANTS								
ET PERSONNEL ASSIMILÉ		1,800	2,100	1,600	1,200	1,800		
DE LA SANTÉ								
PERSONNEL SPÉCIALISÉ ET AUXILIAIRES		4,000	4,600	4,100	4,200	5,700		
des soins infirmiers et thérapeutiques		3,400	3,800	3,400	3,400	4,700		
PERSONNEL ADMINISTRATIF ET								
TRAVAILLEURS ASSIMILÉS		11,100	10,900	9,800	11,700	12,400		
Sténographes et dactylographes		4,300	3,800	3,300	4,100	4,200		
Employés de comptabilité et								
travailleurs assimilés		1,500	2,400	1,800	1,700	2,500		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS								
LA VENTE		6,600	7,000	5,900	6,500	7,000		
Vendeurs de biens de consommation		4,500	5,300	3,400	4,400	5,000		
Vendeurs de services		1,900	1,500	1,900	1,900	1,600		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS								
LES SERVICES ¹		10,800	11,400	8,900	8,300	13,600		
Travailleurs spécialisés								
dans la préparation des aliments		4,900	5,300	3,300	3,600	5,400		
et boissons et les services connexes								
TRAVAILLEURS FORESTIERS ET								
MINEURS		4,000	4,700	5,900	3,400	3,600		
TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES								
DE TRANSFORMATION		4,000	4,700	4,300	3,700	5,500		
USINEURS ET TRAVAILLEURS DES								
SECTEURS CONNEXES		5,100	6,500	6,600	7,500	8,600		
TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS								
LA FABRICATION, LE MONTAGE								
ET LA RÉPARATION		12,600	17,100	11,700	14,600	17,300		
Mécaniciens et réparateurs		4,400	5,100	4,100	5,500	5,800		
TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT		5,300	6,100	4,100	3,900	6,000		
PERSONNEL D'EXPLOITATION DES								
TRANSPORTS		2,400	3,200	2,000	2,900	3,200		
Personnel d'exploitation des								
transports routiers		2,100	2,900	1,800	2,600	2,900		
CONTRÉMAÎTRES DE MANUTENTION-								
NAIRES ET TRAVAILLEURS								
ASSIMILÉS		2,600	2,900	2,300	2,200	2,300		
AUTRES								

¹ Ne comprend pas les services ménagers
Source: Rapport trimestriel sur les postes vacants, Statistique Canada

Tableau 7

IMMIGRATION AU CANADA
PAR GROUPES PROFESSIONNELS (PRÉVUES), 1973-1974

Groupes Professionnels		1973				1974	
		3e trimestre	4e trimestre	1er trimestre	2e trimestre		
DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE							
n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Directeurs, Administrateurs		1,740	1,783	1,309	1,772		
Sciences Naturelles, Techniques et Mathématiques		2,032	2,244	1,665	2,164		
Spécialistes des sciences sociales et secteurs connexes		396	469	285	287		
Membres du clergé		138	220	153	133		
Enseignants		1,238	1,134	630	680		
Personnel Médical, techniciens de la santé		1,503	1,659	1,231	1,697		
Professionnels des domaines artistique et littéraire		329	541	348	410		
Spécialistes des sports et loisirs		35	56	37	35		
Personnel Administratif		3,602	4,098	3,141	4,208		
Spécialistes de la vente		1,046	1,236	893	1,082		
Spécialistes des services		2,216	3,939	2,900	2,937		
Agriculteurs, Horticulteurs et éleveurs		701	1,003	756	875		
Pêcheurs, Chasseurs, Trappeurs		16	31	16	11		
Travailleurs forestiers et bûcherons		37	69	60	59		
Mineurs, carriers, foreurs de puits		36	67	41	63		
Industries de transformation		459	928	778	855		
Usineurs		1,272	1,948	1,619	2,178		
Spécialistes de la fabrication, du montage et de la réparation		3,295	4,815	3,665	4,008		
Travailleurs du bâtiment		1,685	2,464	1,999	2,458		
Exploitation des transports		225	406	307	404		
Manutentionnaires		139	370	320	286		
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines		132	215	143	192		
Autres		1,482	1,641	1,279	1,841		
TOTAL	TOTAL	23,754	31,336	23,575	28,635		
NON DESTINÉES À LA POPULATION ACTIVE							
Épouses		7,817	8,526	6,390	8,821		
Enfants		13,103	13,911	10,572	16,190		
Fiancées ou fiancés		362	339	236	332		
Étudiants (18 ans et plus)		1,910	7,358	2,842	2,427		
Autres		2,111	2,840	1,687	2,382		
TOTAL	TOTAL	25,303	32,974	21,727	30,152		
		49,057	64,310	45,302	58,787		

Source: Bulletin trimestriel de l'immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

Tableau 6

STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE
FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA, PAR GROUPES
IMPORTANTS DE COURS, CANADA, 1972-1974¹
(Données provisoires et sujettes à révision)

Fin du mois	Total	Rattrapage scolaire	Langues	Métier	Apprentissage
----------------	-------	------------------------	---------	--------	---------------

n° n° n° n° n°

1972

Janvier	78,084	28,936	4,597	36,370	8,181
Février	79,339	29,232	4,607	36,859	8,641
Mars	61,272	23,062	3,938	27,126	7,146
Avril	52,753	19,659	4,091	23,071	5,932
Mai	45,135	16,240	3,617	19,771	5,507
Juin	26,356	10,114	3,473	12,140	629
Juillet	23,063	8,055	3,611	11,201	196
Août	21,786	7,607	3,456	10,443	280
Septembre	43,482	15,065	3,476	20,629	4,312
Octobre	56,171	20,822	3,582	26,035	5,732
Novembre	63,523	23,005	4,043	30,413	6,062
Décembre	55,220	22,860	4,138	27,075	1,147

1973

Janvier	73,938	24,880	4,297	37,321	7,440
Février	76,887	27,367	4,227	38,190	7,103
Mars	57,751	21,528	3,838	25,868	6,517
Avril	53,592	18,809	3,835	24,639	6,309
Mai	43,242	13,990	3,635	20,425	5,192
Juin	24,608	7,605	3,526	12,633	844
Juillet	23,649	7,756	3,425	12,240	228
Août	21,993	7,322	3,380	11,025	266
Septembre	40,240	11,091	3,387	21,370	4,392
Octobre	53,636	18,778	3,545	25,419	5,894
Novembre	61,404	22,190	3,750	29,472	5,992
Décembre	54,940	23,716	3,903	26,303	1,018

1974

Janvier	68,461	22,725	4,416	34,708	6,612
Février	71,105	25,398	4,516	36,040	5,151
Mars	51,885	17,404	3,364	24,691	6,426
Avril	47,388	16,994	2,610	23,303	4,481
Mai	42,162	12,834	3,287	20,799	5,242
Juin	27,977	9,441	3,131	14,564	841
Juillet	27,885	9,691	3,083	14,544	567
Août	26,147	9,315	3,033	13,208	591
Septembre	43,009	13,911	3,141	22,366	3,591
Octobre	52,262	19,734	3,332	26,789	2,407

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation en cours d'emploi.

Tableau 5

NOMBRE DE STAGIAIRES À PLEIN TEMPS DANS DES ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION, PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, PAR RÉGION, 1972-1974¹

(Données provisoires et sujettes à révision)

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1972						
Janvier	78,084	13,231	29,626	20,001	10,968	4,258
Février	79,339	13,061	30,845	20,070	10,722	4,641
Mars	61,272	10,207	23,188	16,752	8,017	3,108
Avril	52,753	8,879	17,604	16,665	5,918	3,687
Mai	45,135	7,438	12,970	15,552	5,499	3,676
Juin	26,356	3,119	7,750	11,897	1,582	2,008
Juillet	23,063	3,560	4,397	11,522	1,464	2,120
Août	21,786	3,084	3,766	11,187	1,559	2,190
Septembre	43,482	8,892	11,050	14,695	5,739	3,106
Octobre	56,171	9,562	18,295	16,117	7,506	4,691
Novembre	63,523	10,210	23,272	16,427	8,859	4,755
Décembre	55,220	8,589	22,788	13,946	6,379	3,518
1973						
Janvier	73,938	11,813	27,546	18,021	11,042	5,516
Février	76,887	11,672	30,573	18,359	10,815	5,468
Mars	57,751	9,875	22,926	12,498	8,224	4,228
Avril	53,592	8,777	17,005	16,209	6,751	4,850
Mai	43,242	7,009	11,629	15,162	5,511	3,931
Juin	24,608	3,167	5,381	12,235	1,565	2,260
Juillet	23,649	3,226	5,052	11,529	1,498	2,344
Août	21,993	2,651	4,944	10,719	1,500	2,179
Septembre	40,240	8,471	8,139	14,111	6,355	3,164
Octobre	53,636	9,156	16,461	14,999	8,077	4,943
Novembre	61,404	9,820	22,189	15,027	9,136	5,232
Décembre	54,940	8,573	22,427	13,211	6,834	3,895
1974						
Janvier	68,461	10,821	25,363	17,019	10,471	4,787
Février	71,105	11,148	27,881	15,695	11,268	5,113
Mars	51,885	8,849	21,514	9,025	8,761	3,736
Avril	47,388	8,134	16,372	13,345	5,953	3,584
Mai	42,162	7,299	10,586	15,086	5,886	3,305
Juin	27,977	3,263	7,730	12,524	2,251	2,209
Juillet	27,885	3,595	7,512	12,395	2,031	2,352
Août	26,147	3,088	6,740	12,050	1,981	2,288
Septembre	43,009	8,751	10,516	15,828	3,801	4,113
Octobre	52,262	9,597	16,217	15,992	6,107	4,349

¹ Exclusion faite des programmes de formation dans l'industrie et de la formation en cours d'emploi.
Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, Direction de la formation de la main-d'œuvre.

Tableau 4

NOMBRE DE PLACEMENTS¹ PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	746,767	69,132	161,197	289,112	128,143	99,183
1970	641,966	74,641	148,807	235,036	96,601	86,881
1971	801,009	80,798	177,050	316,627	114,324	112,210
1972	998,593	102,111	238,212	386,086	141,796	130,388
1973	1,089,213	115,456	248,626	424,422	151,318	149,391
1973	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Janvier	88,394	10,421	20,833	37,176	10,747	9,217
Février	84,430	10,627	24,095	27,182	12,058	10,468
Mars	90,236	12,276	24,378	29,087	12,768	11,727
Avril	80,983	8,810	19,779	29,788	11,221	11,385
Mai	113,289	12,225	27,150	41,659	16,418	15,837
Juin	108,513	11,668	25,095	41,598	14,990	15,162
Juillet	107,103	11,197	21,491	42,985	14,799	16,631
Août	107,987	9,027	21,439	46,840	17,030	13,651
Septembre	86,499	7,512	18,469	35,850	11,183	13,485
Octobre	85,091	7,672	19,324	33,978	10,858	13,259
Novembre	69,692	7,179	15,145	28,617	9,548	9,203
Décembre	66,996	6,842	11,428	29,662	9,698	9,366
1974						
Janvier	85,928	10,659	18,984	33,407	11,981	10,897
Février	65,391	7,041	15,874	21,801	11,461	9,214
Mars	65,250	6,787	15,496	23,330	9,827	9,810
Avril	77,205	7,620	17,003	27,964	12,324	12,294
Mai	118,114	14,050	27,059	43,037	17,990	15,978
Juin	119,309	14,290	27,450	42,459	17,864	17,246
Juillet	121,554	11,775	25,706	45,892	18,627	19,554
Août	106,148	9,805	22,681	39,506	19,858	14,298
Septembre	91,956	8,965	20,385	35,481	13,013	14,112

¹ Placements des clients dans des emplois d'une durée de plus d'une semaine dans le secteur du Centre de Main-d'oeuvre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 3

NOMBRE DE PRÉSENTATIONS¹ PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	1,596,652	121,098	349,604	639,814	291,667	194,469
1970	1,441,149	130,209	319,964	577,501	230,260	183,215
1971	1,812,479	147,768	382,220	749,314	294,264	238,913
1972	2,298,641	199,204	493,960	923,301	376,774	305,402
1973	2,825,308	259,339	568,976	1,115,504	459,369	422,120
1974						
Janvier	211,104	22,300	46,703	85,762	31,853	24,486
Février	205,136	21,624	52,227	72,127	34,780	24,378
Mars	236,330	24,991	56,158	84,104	39,437	31,640
Avril	210,046	18,573	44,023	83,057	34,524	29,869
Mai	288,839	25,881	59,627	113,576	46,105	43,650
Juin	272,953	24,301	51,739	111,284	43,032	42,597
Juillet	254,481	22,132	45,092	105,681	40,918	40,658
Août	265,139	21,206	47,862	109,616	46,905	39,550
Septembre	231,952	18,633	40,911	93,080	38,443	40,885
Octobre	244,286	22,418	47,345	93,244	37,645	43,634
Novembre	235,333	22,312	46,286	96,755	35,946	34,034
Décembre	169,709	14,968	31,003	67,218	29,781	26,739
1974						
Janvier	249,452	26,544	48,601	97,087	38,568	38,652
Février	222,220	21,340	48,238	77,352	39,298	35,992
Mars	241,137	23,085	51,068	86,417	37,575	42,992
Avril	284,019	25,618	56,434	102,726	49,398	49,843
Mai	380,107	38,131	79,175	140,713	60,493	61,595
Juin	362,963	34,447	74,397	135,441	57,894	60,784
Juillet	343,949	29,474	65,503	131,987	55,634	61,351
Août	314,523	27,609	64,991	115,270	56,711	49,942
Septembre	302,023	28,454	62,894	111,407	47,182	52,086

¹ Clients présentés par des Conseillers en main-d'oeuvre, y compris les travailleurs mis à pied qui sont rappelés.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

Tableau 2

NOMBRE DE VACANCES¹ SIGNALÉES PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
1969	1,072,563	91,377	227,094	434,515	186,744	132,833
1970	888,337	95,345	194,256	341,077	145,625	112,034
1971	1,073,997	102,327	235,918	426,888	168,412	140,452
1972	1,343,707	130,066	315,785	524,931	198,866	174,059
1973	1,545,254	151,016	358,517	598,500	224,688	212,533
1973	125,089	14,646	31,741	48,098	17,130	13,474
Janvier	118,618	14,143	34,089	38,116	18,475	13,795
Mars	123,474	13,473	30,899	44,343	18,678	16,081
Avril	119,056	11,077	29,713	45,572	16,065	16,629
Mai	161,399	16,723	39,902	58,260	24,317	22,197
Juin	145,419	14,171	33,234	55,654	21,153	21,207
Juillet	143,280	13,775	28,005	58,734	19,752	23,014
Août	163,873	12,652	33,196	70,211	25,777	22,037
Septembre	133,406	10,766	29,377	56,105	18,097	19,061
Octobre	121,474	10,854	28,121	47,493	16,920	18,086
Novembre	106,207	10,034	22,886	44,073	14,154	15,060
Décembre	83,959	8,702	17,354	31,841	14,170	11,892
1974						
Janvier	120,770	13,096	28,870	46,039	17,264	15,501
Février	98,684	9,516	24,893	33,126	17,346	13,803
Mars	109,920	9,459	27,596	39,490	17,971	15,404
Avril	140,199	12,406	32,408	50,108	24,308	20,969
Mai	183,735	20,355	44,779	63,819	30,347	24,435
Juin	160,741	16,104	36,602	56,234	28,280	23,521
Juillet	165,477	14,222	34,726	65,969	25,820	24,740
Août	172,283	15,350	38,440	64,408	31,861	22,224
Septembre	137,090	12,045	32,226	53,419	21,270	18,130

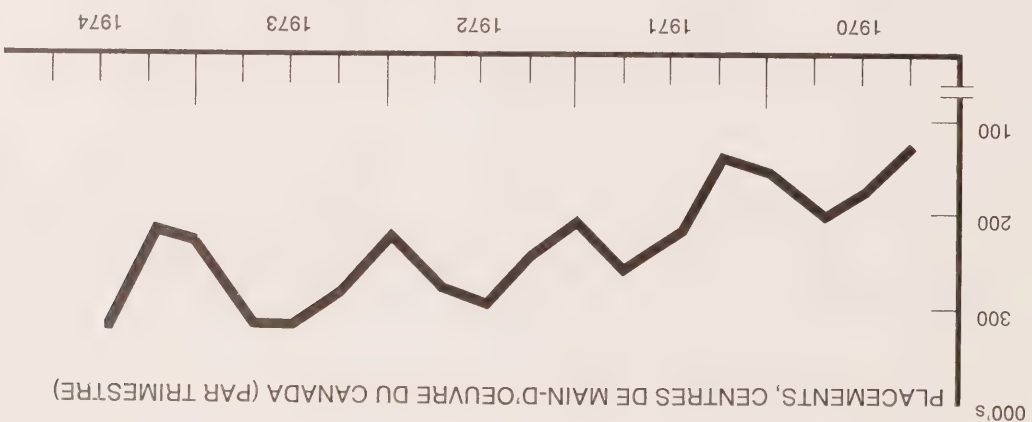
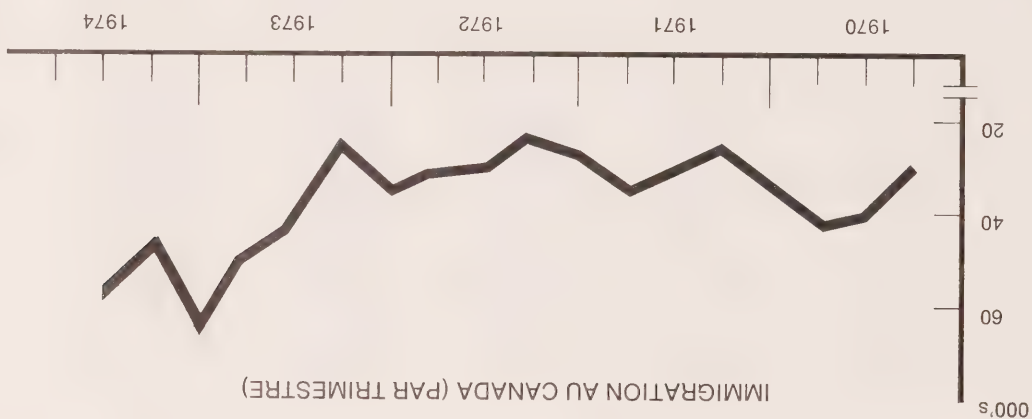
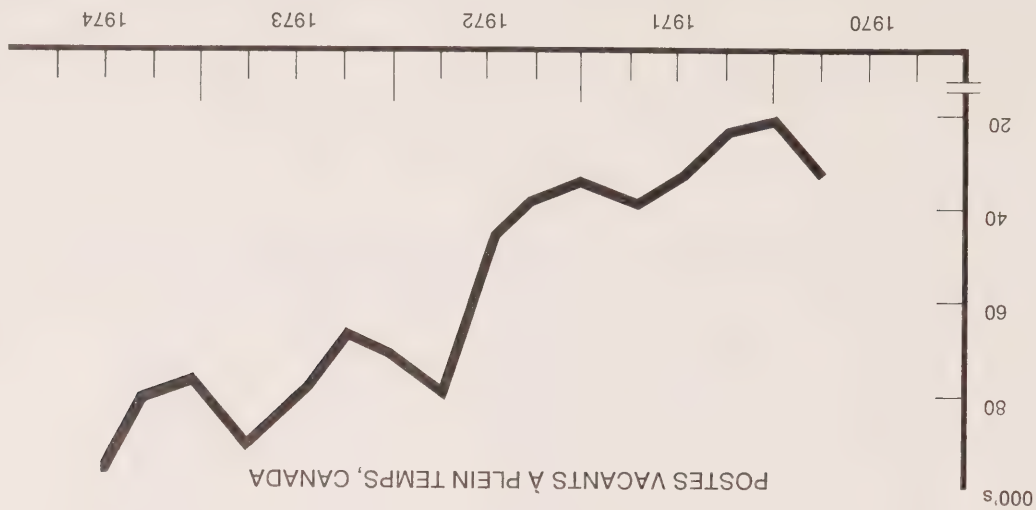
¹ Vacances signalées aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada par les employeurs à l'exception des vacances occasionnelles de moins d'une semaine. Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.

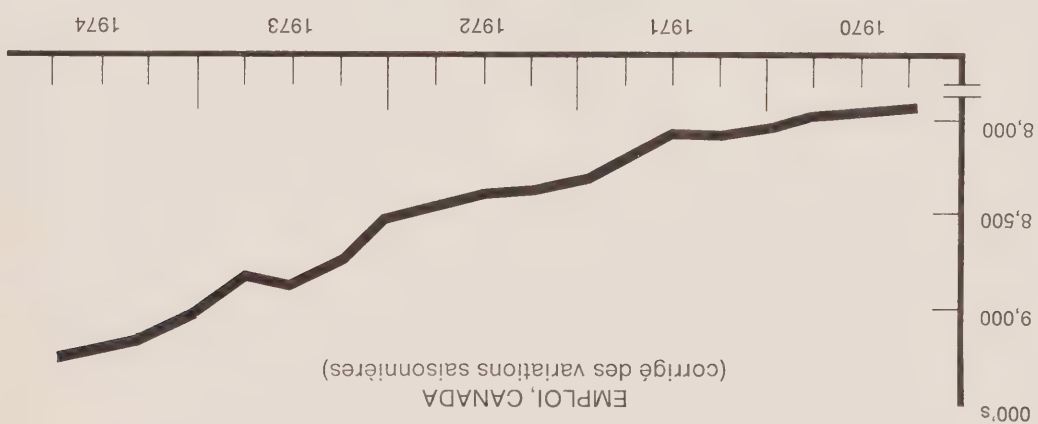
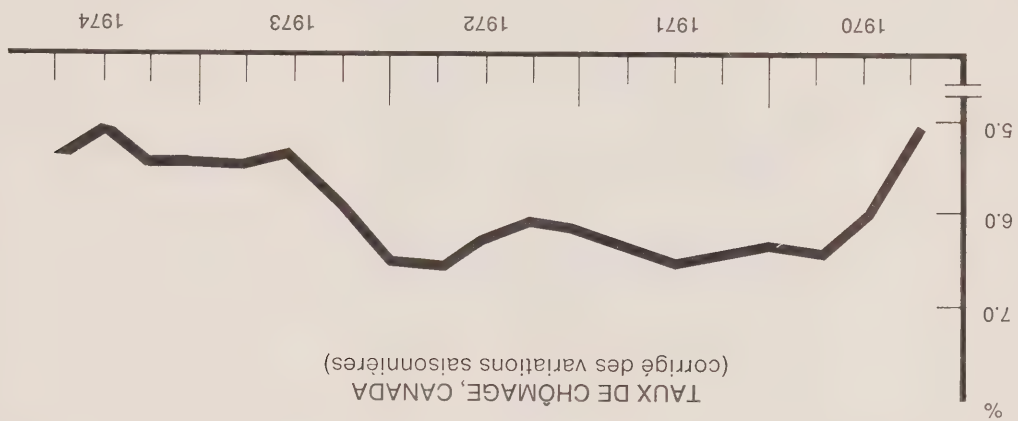
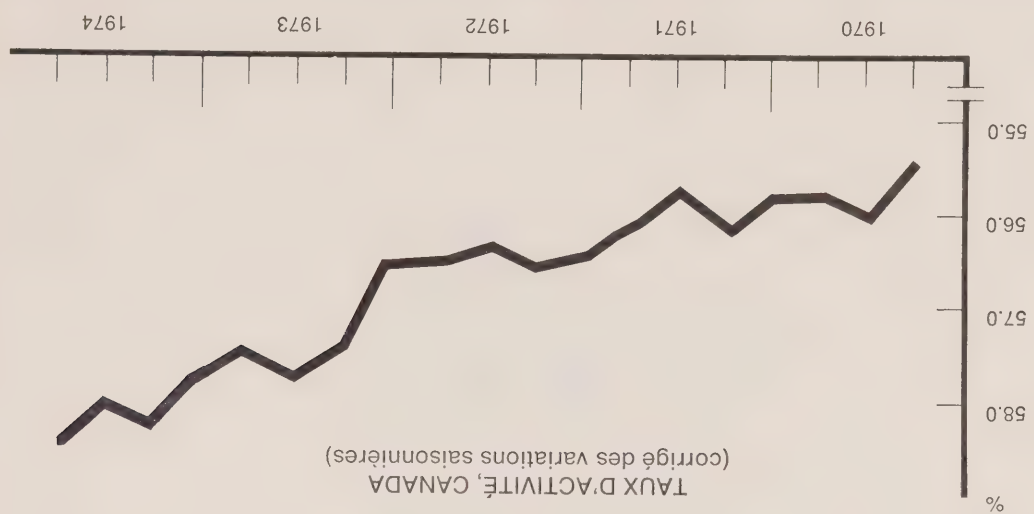
Tableau 1

INSCRIPTION DES CLIENTS PAR RÉGION,
CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA, 1969-1974

Date	Canada	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique
	n°	n°	n°	n°	n°	n°
1969	3,524,826	334,517	879,274	1,340,246	539,294	431,495
1970	3,708,694	335,344	913,832	1,409,368	548,782	501,368
1971	3,373,353	319,859	832,040	1,266,657	499,605	455,192
1972	3,762,168	355,688	983,610	1,377,559	543,719	501,592
1973	3,983,056	420,828	1,111,775	1,433,215	549,186	468,052
1974						
Janvier	405,916	45,707	104,608	156,520	56,945	42,136
Février	306,358	30,928	83,306	103,438	47,909	40,777
Mars	325,274	31,797	92,699	116,201	46,697	37,880
Avril	382,382	36,939	116,360	141,982	49,715	37,386
Mai	415,086	36,275	134,210	143,623	54,663	46,315
Juin	348,516	33,699	90,684	130,499	47,878	45,756
Juillet	305,172	30,952	77,187	113,744	44,119	39,170
Août	297,996	29,032	78,121	114,245	41,240	35,358
Septembre	280,173	29,177	77,382	99,806	36,781	37,027
Octobre	312,252	37,345	83,843	113,271	39,524	38,269
Novembre	326,858	40,581	93,818	111,403	44,129	36,927
Décembre	277,073	38,396	79,557	88,483	39,586	31,051
1974						
Janvier	379,892	50,863	101,525	140,392	48,009	39,103
Février	287,774	35,469	77,490	99,238	42,168	33,409
Mars	337,812	54,351	88,089	114,993	38,091	42,288
Avril	401,696	48,314	110,184	142,820	47,885	52,493
Mai	397,744	38,925	110,888	143,033	53,249	51,649
Juin	370,683	35,573	91,178	142,799	53,029	48,104
Juillet	351,428	33,163	92,220	130,056	47,115	48,874
Août	312,134	29,679	83,621	107,261	46,524	45,049
Septembre	318,780	33,848	91,024	113,320	41,122	39,466

1 Personnes employées ou sans emploi et cherchant du travail qui s'inscrivent dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada.
Source: Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Direction des prévisions et de l'analyse économique.





Appendice statistique

Tableau 1 – Inscription des clients reçues par

- 1 – Inscription des clients reçues par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 2 – Nombre de vacances signalées par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 3 – Nombre de présentations par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 4 – Nombre de placements par région, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, 1969-1974
- 5 – Nombre de stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par région, 1972-1974
- 6 – Stagiaires à plein temps dans des établissements de formation, Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada, par groupes importants de cours, Canada, 1972-1974
- 7 – Immigration au Canada par groupes professionnels (prévues), 1973-1974
- 8 – Postes à plein temps vacants, certaine profession, Canada, 1973-1974
- 9 – Données sur la population active, Canada, 1969-1974
- 10 – Statistiques sur l'application de la Loi sur l'assurance-chômage 1972-1974

que les travailleurs agricoles auront moins de débouchés d'ici 1985, en partie par suite des progrès de la technologie agricole.

Le choix d'une carrière dans notre société en essor et en évolution est devenu de plus en plus difficile pour les jeunes. Ceux qui ont appris un métier ou reçu une bonne instruction de base ont plus de chances d'obtenir un emploi intéressant et stable ainsi qu'un bon salaire. Les jeunes qui font le choix d'une carrière ne devraient pas éliminer certaines professions simplement parce qu'elles ne figurent pas parmi celles qui trouvent le plus d'essor. Le taux de croissance est un indicateur clef dans le choix d'un emploi, mais plus d'emplois deviendront vacants par suite de décès, de mises à la retraite et autres causes de départ qu'en raison de l'essor qu'une profession peut connaître. En outre, de vastes professions ayant un faible taux de progression peuvent parfois offrir plus de débouchés qu'une profession en plein essor qui ne procure du travail qu'à un petit nombre de personnes. Cet ouvrage indique toutefois que les professions qui exigent le plus d'instruction et de formation accuseront généralement le taux de croissance le plus rapide.

qu'au Canada le secteur des services s'est également développé, mais que de sérieuses pénuries de travailleurs qualifiés se sont produites en construction et dans le secteur manufacturier.

Le déplacement de la main-d'œuvre vers le secteur des services et le ralentissement, par rapport à la moyenne, de la progression de la main-d'œuvre ouvrière et agricole, traduisent un important changement dans la population active des États-Unis. Selon cet ouvrage, par groupes professionnels, l'accroissement le plus rapide se manifesterà dans les professions libérales et techniques. En ce qui concerne les emplois de bureau, on prévoit que de nombreux nouveaux postes seront créés: opérateurs de machines de bureau et d'ordinateurs, commis aux dossiers, sténographes et dactylographes. L'introduction de nouveaux produits, la croissance de la population et l'essor du commerce multiplieront les postes de vendeurs au détail, d'agents d'assurance et d'agents immobiliers. L'essor industriel est un stimulant important pour les métiers en plus de créer des débouchés pour les machinistes, les outilliers et les ajusteurs. Par contre, on prévoit

des états et des administrations locales. Dans la lettre qui accompagnait ce rapport adressé au Congrès, en avril 1974, l'ex-président des États-Unis, M. Richard M. Nixon, décrit ainsi cette modification: "... un transfert, depuis longtemps nécessaire, du pouvoir de concevoir et de planifier les programmes de main-d'œuvre aux structures administratives qui sont le mieux à même d'évaluer les besoins locaux et de les satisfaire. À partir de maintenant, les états et les administrations locales pourront décider de quel genre de services de main-d'œuvre ils ont besoin, de la durée et de l'importance de ces derniers. Je suis convaincu qu'ils pourront offrir ces services plus efficacement et plus rapidement que ne le permettaient les anciens programmes imposés par l'administration fédérale." Ce transfert de pouvoirs a été effectué en vertu d'une nouvelle loi sur l'emploi et la formation datant de 1973 (*Comprehensive Employment and Training Act*). Cette loi réduit au minimum l'action directe du gouvernement fédéral en matière de programmes, exception faite de ceux qui touchent les désavantages, les jeunes, les indiens, les migrants et les travailleurs agricoles. À la suite de cette décentralisation, il va falloir restructurer le système d'information sur la direction des entreprises et sur le marché du travail, étant donné que ce système joue un rôle capital dans la planification et l'administration des programmes de main-d'œuvre.

Les projections sur la population active et les professions aux États-Unis indiquent que les emplois les plus intéressants feront l'objet d'une concurrence croissante au fur et à mesure que les jeunes gens instruits issus de l'explosion démographique d'après-guerre entreront sur le marché du travail; on prévoit également, pour la même période, une diminution de la main-d'œuvre disponible pour les emplois peu rémunérés. Cet attribuable au groupe des 25 à 34 ans. Par contre, la proportion des travailleurs de 35 à 54 ans diminuera de façon appréciable, phénomène qui s'explique par la faible natalité des années 1926 à 1945. Sur le plan professionnel, on prévoit que la proportion des cols blancs augmentera, tandis que celle des cols bleus diminuera. Les emplois de la catégorie libérale, administrative et technique seront pour beaucoup dans cet accroissement des cols blancs; la proportion d'emplois dans la vente, par contre, restera à peu près la même. La diminution du nombre de cols bleus sera plus prononcée chez les travailleurs semi-qualifiés et les manoeuvres, moins sensible chez les hommes de métier. Selon les projections, le nombre de travailleurs des services personnels et de travailleurs agricoles continuera de diminuer.

Les tendances récentes de la population en général et les mouvements de la population active aux États-Unis sont décrits dans un chapitre spécial (*The New Geography of Employment: Migration and the American Worker*). Les tendances des décennies antérieures persistent: de 1960 à 1970, c'est encore l'ouest qui a bénéficié de la plus forte immigration nette par rapport aux autres régions alors que les états du centre-ouest ont perdu plus de gens qu'ils n'en ont accueillis. Dans le nord-est, les tendances migratoires se sont neutralisées les unes les autres, alors que le sud a accusé une immigration nette considérable pour la première fois au cours du présent siècle. Ce sont la Californie et la Floride qui ont enregistré les plus forts accroissements démographiques pendant les années 1960. La croissance continue des zones métropolitaines s'est faite par l'agrandissement des banlieues et l'annexion des régions rurales, ce qui a compensé largement le déclin de la population rurale. À cela vient s'ajouter la dispersion géographique des débouchés, facteur qui contribue au taux élevé de chômage dans les villes.

Le *Rapport* contient aussi une étude de l'emploi et du chômage aux États-Unis en 1973 et une analyse de plusieurs programmes de formation de la main-d'œuvre.

OCCUPATIONAL OUTLOOK HANDBOOK, édition

1974-1975, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Bulletin n° 1985, 1974,

842 pages, \$6.85.

Le *Occupational Outlook Handbook*, du ministère du Travail des États-Unis, a servi d'ouvrage de référence aux États-Unis en orientation professionnelle, pendant plus d'un quart de siècle. Ce guide présente de l'intérêt pour les Canadiens du fait que les principales tendances de l'emploi sont souvent semblables dans les deux pays, même si, au niveau des professions, la situation peut être tout à fait différente. Par ailleurs, le ministère du Travail des États-Unis a une longue expérience dans la prestation de renseignements en orientation professionnelle et a acquis une compétence inégalée dans ce domaine.

M. Julius Sheskin, le Commissaire du Bureau de la statistique du travail des États-Unis déclare, dans une note liminaire, que l'augmentation des emplois aux États-Unis atteindra vraisemblablement 28 millions entre 1972 et 1985. Cette augmentation sera accompagnée d'une diminution des effectifs du secteur de production de biens (agriculture, construction, mines et industries manufacturières) au profit du secteur de production de services (transports, services publics, commerce, finances, services et administration publique). On notera

Statistique Canada a estimé que les personnes éventuellement disponibles sur le marché du travail se chiffrent à environ 475,000 par an, au cours des trois prochaines années. De ce nombre, 60 pour cent proviendront du secondaire, mais cette proportion diminuera alors que le nombre des diplômés disponibles des collèges communautaires et des universités augmentera. En 1974-1975, selon les projections, le nombre de diplômés des principales disciplines universitaires, le génie excepté, sera plus élevé que pendant l'année universitaire précédente. On prévoit également que le nombre des diplômés en éducation augmentera quelque peu, bien que le nombre des enseignants requis diminue de 3,000 environ par an dans l'enseignement élémentaire et secondaire. Le nombre de diplômés décroît aux deuxième et troisième cycles augmente également; il s'accroît d'environ 10 pour cent au niveau du doctorat.

POUR UNE CROISSANCE PLUS STABLE DE LA CONSTRUCTION, Conseil économique du Canada, Ottawa, 1974. Information Canada, n° de catalogue EC22-2174, \$4.50.

Le Conseil économique du Canada a mené cette étude à la suite de la demande que le Premier ministre lui a adressée, le 10 janvier 1972, et dans laquelle il le priait d'entreprendre une étude détaillée des causes et des effets de l'instabilité cyclique de l'industrie de la construction. Il précisait que l'étude devait porter sur le rôle de l'industrie de la construction dans l'économie, sur les effets des phénomènes cycliques sur l'activité économique de ce secteur et sur les répercussions des politiques des pouvoirs publics sur sa stabilité. C'est le ministre de l'Industrie et du Commerce qui, sur l'initiative d'hommes d'affaires et de chefs syndicaux, a demandé le premier cette étude.

Les auteurs de l'étude ont établi que l'industrie de la construction souffrait vraiment d'instabilité, pas plus cependant que celle de la pêche, des mines et de celle des forêts. Les hauts et les bas des activités de la construction proviennent des périodes de prospérité et de dépression de l'économie dans son ensemble, avec lesquelles ils coïncident du reste. Le caractère saisonnier et irrégulier du travail dans cette industrie constitue un problème de plus. Cette situation a fait de la construction une industrie plus coûteuse et plus inefficace qu'il ne convient, où l'emploi varie considérablement et où les conflits industriels sont fréquents.

Les auteurs du rapport indiquent que l'industrie de la construction employait en moyenne près de 600,000 travailleurs en 1972, dont 400,000 à 500,000 peuvent être classés comme l'effectif régulier et permanent

des hommes de métier et des manoeuvres employés dans ce secteur, par opposition aux quelque 150,000 autres travailleurs qui y entrent ou en sortent périodiquement. Cette main-d'oeuvre est décrite comme fragmentée, localisée et saisonnière. Des poches de chômage peuvent coexister avec des pénuries de main-d'oeuvre, étant donné que les travailleurs sont engagés lorsque des travaux sont entrepris et mis à pied une fois qu'ils sont terminés. Le caractère saisonnier de la construction s'est atténué, mais quelque 150,000 à 200,000 d'emplois s'ouvrent puis disparaissent, entre la période de pointe et la période creuse de la saison des activités de construction. Plus de la moitié des travailleurs inscrits à l'Assurance-chômage en tirent chaque année des prestations. L'apprentissage a été jusqu'ici la méthode traditionnelle de formation professionnelle des travailleurs canadiens, bien que l'immigration ait été, durant les années 1950 et 1960, une source encore plus importante de main-d'oeuvre. L'incapacité des cours de formation de former un nombre suffisant d'hommes de métier n'est pas attribuable au manque d'installations et services mais à la longue durée de la formation et à l'insécurité de l'emploi. Les salaires sont attractifs et ont augmenté plus rapidement dans ce secteur que dans l'industrie manufacturière.

Les auteurs concluent leur étude en disant qu'il faudrait essayer de stabiliser davantage l'industrie de la construction et que le Canada devrait considérer cet objectif comme important et urgent. Le rapport contient une liste de 14 recommandations en vue de réaliser cet objectif. Il faudrait surtout, entre autres, que les gouvernements et l'industrie de la construction se concertent pour planifier davantage les travaux de construction et éviter que l'essentiel des grands travaux soit exécuté en même temps. Les gouvernements, pour qui un tiers de tous les travaux de construction sont effectués, peuvent jouer un rôle important par la planification. Les auteurs du rapport recommandent que la taxe de vente fédérale sur les matériaux de construction soit supprimée aussitôt que la conjoncture le permettra et proposent la tenue d'une réunion des ministres fédéraux et provinciaux du travail et de la main-d'oeuvre, afin d'améliorer la planification de la main-d'oeuvre et les conditions de travail.

MANPOWER REPORT OF THE PRESIDENT, U.S. Department of Labor, avril 1974. Superintendent of Government Documents, Washington (D.C.), 387 pages, \$3.85.

Ce douzième rapport du président relate une modification appréciable apportée aux programmes de main-d'oeuvre des États-Unis — la décentralisation des pouvoirs du gouvernement fédéral au bénéfice

niveaux de production et en signant des contrats qui rendent les salaires des travailleurs manuels comparables à ceux des employés salariés. L'entrée de la main-d'œuvre étrangère, qu'il s'agisse de travailleurs recrutés à l'étranger ou de "touristes" qui désirent demeurer en France, est contrôlée par l'exigence d'un contrat de travail approuvé par le ministère du Travail.

CONFÉRENCE ÉCONOMIQUE NATIONALE: LES

PERSPECTIVES EN 1973, Conseil économique du Canada, 1974, Information Canada, n° de catalogue EC21-4/1973-1, \$1,75
DOCUMENTS DE LA CONFÉRENCE ÉCONOMIQUE NATIONALE, 1973, Conseil économique du Canada, 1974, Information Canada, n° de catalogue EC21-4/1973-2, \$2,50.

La conférence économique nationale, qui s'est tenue à Montréal en décembre 1973 sous les auspices du Conseil économique du Canada, a été la première d'une série de réunions annuelles visant à en arriver à un accord sur les objectifs économiques nationaux. Elle a réuni des personnalités du monde des affaires, des représentants syndicaux, des responsables d'associations de consommateurs et autres. Les discussions ont porté sur la présentation de documents sur les perspectives par 16 comités d'entreprises. Le compte rendu de la conférence donne un sommaire des délibérations; le supplément contient le texte entier des documents sur les perspectives.

Les principaux problèmes actuels ou éventuels décèlent relevaient des domaines de l'énergie, de l'inflation, des pénuries de main-d'œuvre et de matériaux. Dans le domaine de l'énergie, il faut prendre des mesures tout de suite pour pouvoir satisfaire aux besoins du Canada au cours des années 1980 et la suite. On s'est aperçu que les problèmes n'étaient guère moins graves dans d'autres domaines où l'on prévoit des pénuries de ressources physiques essentielles comme l'acier, certains produits du papier, les métaux non ferreux et les matières plastiques. Le problème des pressions inflationnistes qui ne cessent de se manifester – et peut-être de s'étendre – est tout aussi inquiétant et pourrait donner lieu à d'importantes distorsions sur les marchés et dans les régions, et entraîner des injustices sociales. Les compte rendus des comités d'entreprises, qui ont souligné les pénuries de main-d'œuvre, en signalent entre autres dans l'agriculture, les mines, l'industrie forestière, le vêtement, la vente de gros et de détail. Ils ont recommandé l'élaboration de programmes de formation professionnelle qui permettraient la formation de travailleurs agricoles pour les secteurs où l'on

prévoit des pénuries – pour l'industrie laitière, l'élevage et, peut-être, l'aviiculture. On a proposé le recours à l'immigration, comme complètement à la main-d'œuvre canadienne pour les mines, les textiles et le vêtement. Dans le rapport du secteur forestier on s'est inquiété de l'offre de main-d'œuvre et de la compétence des travailleurs disponibles; on a aussi dit que la pénurie de main-d'œuvre forestière pourrait durer quelque temps encore. Pour ce qui est de la vente, on a noté que les collèges communautaires avaient souligné la pénurie de futurs cadres mais qu'il était encore difficile d'obtenir du personnel de vente qualifié même quand il y a surplus de main-d'œuvre.

Entre autres recommandations générales, les membres de la conférence ont admis le besoin de clarifier la position des politiques publiques dans des domaines tels que la fiscalité, les transports et l'agriculture. Ils ont également conseillé de renforcer les mécanismes de consultation entre les diverses administrations et entre les gouvernements d'une part et les entreprises, les syndicats et les groupes agricoles d'autre part. Ils ont demandé au Conseil économique de continuer à parrainer la conférence économique nationale, d'inviter encore d'autres organismes à la prochaine séance et de créer des ateliers régionaux. Ils ont enfin conseillé l'étude des conséquences des diverses recommandations de la conférence sur la distribution du revenu.

STATISTIQUE DE L'ENSEIGNEMENT-ESTIMATIONS,

1974-75, Statistique Canada, août 1974. N° de catalogue 81-220, annuel, 70 cents.

On note une différence importante entre les prévisions statistiques de l'enseignement dans le rapport de 1974-1975 et celles de l'an dernier. On prévoyait en effet que la diminution des effectifs des universités, constatée en 1972-1973, se poursuivrait en 1973-1974, mais ces prédictions ne se sont pas réalisées. Au contraire, les effectifs universitaires ont augmenté de quatre pour cent environ au cours de l'année et on prévoit des augmentations du même ordre pour 1976-1977. Les effectifs des collèges communautaires et collèges connexes devraient augmenter un peu plus rapidement au cours de la même période, soit d'environ six pour cent par an.

Les effectifs des écoles élémentaires et secondaires ont généralement suivi les tendances prévues. La chute de la natalité depuis les années 1960 entraîne une réduction des effectifs scolaires au niveau primaire. Cette chute, en fait, se fait déjà sentir jusqu'en 9^e année et les effectifs des écoles secondaires en seront de plus en plus touchés à partir du milieu des années 1970.

POLITIQUE DE MAIN-D'OEUVRE EN FRANCE,
examens de la politique de main-d'oeuvre et de la
politique sociale, Organisation de coopération et de
développement économiques, Paris, France, 1973,
\$3.75.

La présente étude, la douzième d'une série de
rapports relatifs aux politiques de main-d'oeuvre des
pays membres de l'O.C.D.E., a été menée à une
époque où, en France, les politiques et les programmes
de l'emploi évoluaient rapidement. Il s'ensuit, comme
les auteurs du rapport le soulignent, que les
données fournies dans cette étude n'étaient plus à
jour au moment de leur publication. Néanmoins,
les principales tendances des nouvelles politiques
sont apparentes. L'examen de la politique française
de main-d'oeuvre a eu lieu en 1971: elle portait
surtout sur les événements qui se sont déroulés de
1966 à 1971, période pendant laquelle bon nombre de
lois ont été votées et où beaucoup de programmes
ont été créés. Au moment de l'examen, on venait
de lancer en France un plan global de progrès social
et économique, le VIème Plan.

Les modifications apportées à la politique française
de l'emploi (nous avons noté que grâce à un heureux
hasard, la langue française utilise le terme "emploi,"
plutôt que le terme "main-d'oeuvre" dont l'acception
est plus étroite) étaient une réponse aux
changements fondamentaux qui s'étaient produits
dans l'économie et la société française. Avec
la fin de la période protectionniste, fin provoquée
par l'établissement du Marché commun européen,
l'économie française était devenue plus sensible
aux influences externes et plus sujette aux variations
cycliques. Le taux de chômage était demeuré bas,
par rapport aux normes internationales, mais le
gouvernement prévoyait que l'équilibre de l'emploi
serait plus difficile à maintenir au cours des prochaines
années. Les facteurs démographiques commençaient
à se faire sentir par l'accélération du taux de
croissance de la population active. La fréquentation
scolaire avait progressé et de plus en plus de jeunes
gens instruits arrivaient sur le marché du travail
en s'attendant à y trouver, dans une mesure
grandissante, un travail gratuit et des possibilités
de carrière. Il existait un fossé entre leurs espoirs
et les genres d'emplois disponibles; on avait eu
remplir les emplois pour lesquels il n'y avait pas
d'autochtones disponibles. Au moment où cette étude
a été rédigée, il y avait quelque trois millions
d'étrangers en France. Les analyses démographiques
prévoient que l'immigration continuerait et qu'un
plus grand pourcentage de femmes entreraient dans
les rangs de la population active.

Les objectifs de cette politique se confondaient
avec ceux de la société française dans
son ensemble et ils étaient issus d'une étroite
collaboration entre les divers ministères du
gouvernement français. Le principal objectif, en
matière d'emploi, était de disposer d'une population
active dont les aptitudes répondaient aux besoins
du marché du travail, et c'est grâce à la collaboration
du gouvernement et de ses partenaires sociaux, les
syndicats et les employeurs, qu'on devait y parvenir.
Les activités de ces groupes dans le marché du
travail se sont rapidement multipliées et on a mis
beaucoup plus l'accent sur la formation. En France,
la formation professionnelle est considérée comme
faisant partie du système permanent d'éducation. On
a essayé d'éviter les interventions isolées dans le
marché du travail, interventions qui caractérisent si
souvent les ministères du travail, en se fixant des
objectifs économiques à long terme. L'aide aux
chômeurs n'est considérée que comme un palliatif,
à côté des politiques structurales et économiques
dont l'objet est d'assurer le plein emploi. Le
gouvernement français a rejeté la notion selon laquelle
il faut avoir un certain pourcentage de chômage
pour contrôler l'inflation.

La mise en oeuvre des nouvelles mesures en matière
de l'emploi a commencé à la fin des années 1960 et
se poursuit. Un nouveau service de placement,
"Agence nationale pour l'emploi" (ANPE), a été créé
en 1967 comme le principal organe du gouvernement
au sein du marché du travail. L'ANPE a réussi
immédiatement à accroître le nombre des placements
et à perfectionner la formation professionnelle; elle
s'est aussi efforcée d'améliorer le dépistage des
emplois vacants, les méthodes de placement et
l'orientation professionnelle. La politique française
de l'emploi s'est beaucoup améliorée dans deux
domaines, la sécurité de l'emploi et la formation
professionnelle, qui ont fait l'objet de deux accords
nationaux signés en 1969 et 1970 par le gouvernement
et ses partenaires sociaux. Ces accords prévoient la
décentralisation des décisions au profit des entreprises
particulières et des administrations à l'échelle
régionale et locale. Entre autres améliorations dues
à ces accords, signalons la réorientation de la
formation, qui s'est écartée des domaines traditionnels
de la construction et de la métallurgie, pour se
tourner vers les services et l'emploi de la femme qui
sont des secteurs en plein essor. Le droit de l'employé
à des congés de formation a été reconnu. On s'est
efforcé d'améliorer la situation du travailleur à
faibles revenus en reliant le salaire minimum aux
changements des prix, aux salaires réels et aux

généralistes que celles des métiers du bâtiment, mais le recrutement pour les chantiers du nord était difficile par suite de la brièveté de l'été et du manque de logements appropriés. On a signalé que les entrepreneurs de ces régions recrutent des travailleurs spécialisés dans des métiers connexes de l'industrie forestière.

3. IMMIGRATION

L'immigration au Canada de personnes ayant l'intention de travailler dans le secteur du bâtiment et des travaux publics a accusé une hausse en 1973, par suite de la demande croissante dans ce domaine. Le total des personnes admises en 1973 dans ces catégories était de 5,367, soit le chiffre le plus élevé depuis 1970. Les statistiques de 1974 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent article, mais comme l'immigration globale a augmenté de façon marquée en 1974, par rapport à 1973, il est vraisemblable que cette même tendance se soit repercutée dans le domaine de la construction. On a signalé, au cours de l'été 1974, que les entrepreneurs de l'Ouest du Canada faisaient de plus en plus de recrutement à l'étranger ou dans les provinces voisines. Les travailleurs éventuels recrutés de cette façon devraient obtenir le certificat de compétence décerné par les gouvernements provinciaux et être acceptés par les syndicats.

En 1973, l'immigration par emploi prévu a correspondu de près aux pénuries du marché du travail. Les groupes professionnels les plus importants étaient les charpentiers, suivis des briqueteurs et des maçons en pierre, des électriciens, des peintres et des vitriers, et enfin des plombiers. Ces cinq catégories, correspondant à celles qui enregistraient les pénuries les plus graves, ont représenté 89 % du total des immigrants de 1973.

En ce qui concerne les pays d'origine, l'Italie a beaucoup moins d'importance qu'elle en avait voilà cinq ans. En 1968, presque un tiers de tous les immigrants provenaient de ce pays, qui était le principal pourvoyeur des briqueteurs et des maçons en pierre. En 1973, sept pour cent seulement des immigrants prévoyant travailler dans le bâtiment venaient d'Italie. Le Portugal, les Antilles et les États-Unis sont devenus des sources d'immigrants de plus en plus importantes alors que la Grande-Bretagne est restée parmi les pays principaux sources.

L'Ontario a encore acquis de l'importance comme province de destination prévue des travailleurs du bâtiment admis au Canada. En 1973, près des deux tiers des immigrants projetaient de se rendre dans cette province. La proportion des immigrants allant au Québec et dans les provinces des Prairies a diminué, alors que celle de la Colombie-Britannique et des Maritimes n'a guère varié.

TABLEAU 1
IMMIGRATION AU CANADA PAR PROFESSION
PRÉVUE MÉTIERS DU BÂTIMENT, 1968-1973

	1968	1969	1970	1971	1972	1973
Charpentiers	970	1,352	1,551	1,018	985	1,678
Plombiers	679	581	512	337	264	460
Electriciens	1,793	1,190	1,167	767	691	930
Peintres, vitriers	284	455	554	341	334	655
Briqueurs, maçons en pierre	1,917	1,247	1,256	675	512	1,053
Travailleurs du ciment et du béton	76	44	71	86	91	132
Plâtriers, poseurs de lattes	146	110	117	57	76	124
Toliers	352	193	200	131	123	155
Autres (manoeuvres exclus)	1,520	792	573	593	755	180
Total	7,737	5,964	6,001	4,005	3,831	5,367

Source: Statistiques de l'immigration, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

TABLEAU 2
PRINCIPALES PROFESSIONS EN PÉNURIE DANS LE BÂTIMENT
CANADA 1973-1974
D'APRÈS LES DONNÉES DES CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Août 1974	Janvier 1974	Août 1973	Janvier 1974
Char- pentiers et métiers connexes	Brique- teurs	Brique- teurs	Char- pentiers
Brique- teurs, maçons en pierre, carreleurs	Conduc- teurs de matériel lourd	Peintres, monteurs d'instal- cations au gaz, tuyau- teurs et métiers connexes	Char- pentiers de bâtiment
Plombiers, Peintres, Electrici- ciens	Tuyauteurs	Plombiers	Plombiers
Conduc- teurs de matériel lourd	Couvreurs, poseurs de bardaux	Conduc- teurs de bulldozers	Char- pentiers de bâtiment
Conduc- teurs de matériel lourd	Finisseurs en pierre	Finisseurs de béton	

Source: Ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration.

qualités de matériel lourd varié pour les grands chantiers. Il a également été parfois difficile d'obtenir des travailleurs de la construction non qualifiés. Les pénuries des métiers spécialisés du bâtiment se sont fait sentir dans toutes les provinces et dans la plupart des villes importantes, si bien qu'il a été impossible de faire appel aux travailleurs spécialisés d'une région donnée pour des travaux effectués dans une autre région. Les pénuries probablement les plus graves ont été constatées dans les chantiers d'exploitation des richesses naturelles, au nord de l'Alberta et du Manitoba.

D'après les rapports des CMC, les pénuries les plus graves se situaient dans cinq métiers: charpentiers, briqueteurs, électriciens, plombiers et peintres. Les entrepreneurs cherchaient invariablement, pour ces spécialités, des travailleurs qualifiés détenteurs d'un permis provincial. Ce n'est qu'occasionnellement qu'on demandait des apprentis de dernière année ou d'autres travailleurs moins qualifiés. Ces pénuries ont été particulièrement graves pendant l'été, mais se sont également fait sentir l'hiver, par suite du report considérable en construction domiciliaire. En ce qui concerne les charpentiers, on demandait le plus souvent des hommes de métier ayant une expérience générale et pouvant faire du travail de finition, mais on demandait aussi des aides-charpentiers et des charpentiers de bâtiment. Pour obtenir les services des électriciens et des plombiers, le secteur du bâtiment et des travaux publics faisait souvent concurrence à d'autres secteurs. Il y avait une forte demande d'électriciens d'entretien de la part des usines de pâtes et papiers et des mines. Les petites entreprises de plomberie spécialisées en réparation à domicile demandaient également des travailleurs expérimentés. On a signalé l'émigration d'hommes de métier du bâtiment, de la Saskatchewan vers les provinces voisines. On a constaté, en 1973-1974, des pénuries dans un certain nombre d'autres métiers du bâtiment, moins graves et moins prolongées toutefois que dans les cinq métiers mentionnés plus haut. Il s'agit, entre autres, des plâtriers, des tuyauteurs, des couvreurs, des finisseurs de ciment et de béton, des charpentiers en fer et des poseurs de panneaux muraux secs.

Les pénuries de conducteurs de matériel lourd sont devenues de plus en plus évidentes en 1973-1974, notamment dans les chantiers d'exploitation des richesses naturelles et dans les régions isolées. Les pénuries signalées concernaient un certain nombre de genres de conducteurs de matériel lourd d'excavation et de terrassement: il s'agissait entre autres de conducteurs de matériel lourd en général, de conducteurs de bulldozers, de pelles mécaniques, de niveleuses de route et de chargeurs. Ces pénuries n'étaient ni aussi nombreuses ni aussi

1. INTRODUCTION

L'offre de main-d'œuvre qualifiée est un souci constant dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'y généralise depuis quelque temps et, compte tenu des grands travaux de construction prévus pour le reste de la présente décennie, on craint qu'elle ne se poursuive ou même qu'elle ne s'aggrave. Le travail spécialisé dans la construction n'attire pas les jeunes Canadiens, en dépit des salaires élevés. L'apprentissage des métiers spécialisés dure longtemps, soit de trois à cinq ans, et on peut obtenir ailleurs des emplois bien rémunérés avec une période d'apprentissage plus courte. L'emploi dans la construction manque également de stabilité; il est saisonnier et cyclique, tantôt en pleine expansion, tantôt en récession rapide. L'immigration a, dans le passé, suppléé aux déficiences de l'offre nationale de main-d'œuvre et continuera sans doute à le faire de plus en plus à l'avenir.

Le déséquilibre chronique de l'offre et de la demande de travailleurs spécialisés dans la construction a été particulièrement sensible en 1973-1974, les meilleures années que ce secteur ait connues depuis 1965-1966. Pendant cette période, le taux d'emploi dans la construction a augmenté d'environ 10 % par année, soit plus de deux fois le taux national de croissance de l'emploi. Cet accroissement de la Main-d'œuvre employée dans ce secteur d'activité a exercé de considérables pressions sur l'offre spécialisée et, par le fait même, provoqué une augmentation très nette des vacances. Les vacances courantes à plein temps, dans le domaine de la construction, sont passées d'une moyenne de 2,200 en 1971 à 4,725 en 1973 et ont continué à augmenter en 1974. Le nombre des mises en chantier dans le secteur de l'habitation a suivi une baisse en 1974, mais les repercussions sur la situation de l'emploi dans l'industrie de la construction ne se sont fait sentir que vers la fin de l'année en raison de la poursuite d'un nombre considérable de travaux entrepris au cours de l'année record de 1973.

Les statistiques officielles sur les emplois vacants, publiées par Statistique Canada, n'indiquent pas les professions particulières de la construction qui souffrent de pénurie. Les renseignements de base relatifs aux professions en pénurie qu'on a utilisés dans le présent article proviennent des Centres de Main-d'œuvre de tout le pays. Quant aux données sur l'immigration, elles viennent aussi de sources du Ministère.

2. PROFESSIONS EN PÉNURIE

Les pénuries constatées en 1973-1974 affectaient surtout les métiers du bâtiment, même s'il a été de plus en plus difficile d'obtenir des conducteurs

TABLEAU 6
EMPLOI DES ÉTUDIANTS, PAR ACTIVITÉ
ÉCONOMIQUE ET PAR SEXE
JUILLET 1974

	Total (en milliers)	(en %)	Hommes (en milliers)	(en %)	Femmes (en milliers)	(en %)
Production de biens	319	32	257	43	62	15
Agriculture	104	10	80	13	24*	6*
Autres ind. primaires	16*	2*	16*	3*	**	**
Industries manufacturières	147	15	112	19	36	9
Bâtiment et travaux publics	52	5	49	8	**	**
Production de services	678	68	338	57	339	85
Transports, postes & services publics	54	5	44	7	**	**
Commerce	206	21	112	19	94	23
Finance	**	**	**	**	**	**
Services communautaires, commerciaux et personnels	333	33	134	23	199	50
Administration publique	73	7	42	7	31	8
Total	996	100	595	100	402	100

* Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.
 ** Ces données n'ont pas de valeur statistique.
 Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.
 Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, juillet 1974.

TABLEAU 7
EMPLOI DES ÉTUDIANTS PAR BRANCHE
D'ACTIVITÉ, PAR RÉGION ET PAR SEXE,
JUILLET 1974

	H. F.	H. F.	H. F.	H. F.	H. F.	H. F.	H. F.
Atlantique	19	**	59	**	98	27*	57
Québec	27	33	91	77	128	135	61
Ontario	45	35	150	91	225	162	119
Prairies	27	32	91	68	119	68	55
Colombie-Britannique	39	32	61	57	32	46	39
Total	19	**	59	**	98	27*	57
Production de biens	19	**	59	**	98	27*	57
de services	27	33	91	77	128	135	61
Total	45	35	150	91	225	162	119

* Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.
 ** Ces données n'ont pas de valeur statistique.
 Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.
 Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, juillet 1974.

TABLEAU 3
VENTILATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL
ÉTUDIANT PAR GENRE D'ÉTABLISSMENT D'ENSEIGNEMENT ÉTÉS 1973 ET 1974

	Écoles secondaires ou primaires	1974 1973	CEGEP et collèges communautaires	1974 1973	Universités et écoles normales	1974 1973	Autres	1974 1973	Total	1974 1973
Population (en milliers)	1,577	1,598	192	201	351	328	75	75	2,195	2,202
Population active (en milliers)	785	761	157	159	302	279	44	47	1,288	1,246
Employés (en milliers)	695	658	144	145	294	268	39	43	1,172	1,114
Chômeurs (en milliers)	90	103	13*	14*	**	**	**	**	116	132
Taux de chômage (en %)	11.5	13.5	8.3*	8.8*	**	**	**	**	9.0	10.6
Taux d'activité (en %)	49.8	47.6	81.8	79.1	86.0	85.1	58.7	62.7	58.7	56.6

* Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.
** Ces données n'ont pas de valeur statistique.
Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.
Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1973 et 1974.

TABLEAU 4
EMPLOI DES ÉTUDIANTS, SELON LA DURÉE
ET LE GENRE D'ÉTABLISSMENT
ÉTÉS 1973 ET 1974

Sémaines de travail	Écoles primaires et secondaires commun- autaires	1974 1973	Universités et écoles normales	1974 1973	Total ***
Moins de 4 semaines	16	**	**	**	10
4 à 7 semaines	24	26	19	21	21
8 à 11 semaines	35	33	30	22	31
12 à 15 semaines	11	9	20	21	15
16 semaines et plus	16	26	40	38	22
Total (en milliers)	695	658	144	145	294
16 semaines et plus	16	26	23	24	22
Total	695	658	144	145	294

** Ces données n'ont pas de valeur statistique.
*** Comme les données concernant les "Autres écoles" étaient très limitées, la durée n'a pas été indiquée dans cette catégorie, mais est incluse dans le total.
Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.
Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1973 et 1974.

TABLEAU 5
CHÔMAGE DES ÉTUDIANTS SELON LA DURÉE
ÉTÉS 1973 ET 1974

Distribution procentuelle	Étudiants ayant cherché de 5 à 8 semaines	Étudiants ayant cherché 5 semaines ou moins	Total	1973 1974	100.0 100.0
	23.0	27.9	23.3	48.9	23.3
	18.1*	59.5	18.1*	48.9	23.3

1 Il s'agit des étudiants qui ont cherché du travail mais n'en ont pas trouvé au cours de l'été.
* Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.
Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.
Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1973 et 1974.

plus tôt cette année qu'en 1973, ce qu'illustre le tableau 5. En 1974, 59,5 % des étudiants en chômage ont cessé leurs recherches après 5 semaines ou moins, contre 27,9 % l'année précédente. Et un emploi ont cherché pendant deux semaines ou moins, alors qu'ils avaient cherché entre 5 et 12 semaines en 1973.

ANALYSE DE L'EMPLOI SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

On trouvera au tableau 6 la ventilation des étudiants par activité économique, pour 1974. Il est à noter que les données de ce tableau se basent sur l'enquête du mois de juillet, le mois de pointe de l'activité sur le marché de l'emploi étudiant. La ventilation de l'emploi par branche d'activité a peu varié depuis l'été dernier.

La majorité des étudiants qui étaient employés, soit 68 %, a travaillé dans le secteur des services. Cette répartition reflète le déséquilibre dans la répartition des étudiantes entre le secteur des services (85 %) et le secteur de production de biens (15 %). Chez les étudiants de sexe masculin, la distribution était mieux équilibrée, soit 57 % dans les services et 43 % dans la production.

L'emploi des étudiants était surtout concentré dans deux activités principales: les services communautaires, commerciaux et personnels (50 %) et le commerce (23 %). Quant à l'emploi des étudiants de sexe masculin, il se concentrait dans les activités suivantes: services communautaires, commerciaux et personnels (23 %) commerce (19 %), industries manufacturières (19 %) et agriculture (13 %).

Même si elle suivait l'orientation générale de la distribution nationale, la distribution régionale a varié d'un endroit à l'autre, selon les industries locales. On trouvera au tableau 7 la ventilation de l'emploi des étudiants par branche d'activité, par région et par sexe.

C'est dans la région des Prairies et en Ontario qu'on a enregistré la majeure partie des étudiants travaillant dans le secteur de production de biens, ce qui prouve la forte influence de l'agriculture dans les

Prairies et des industries manufacturières en Ontario. La région des Prairies comptait la plus grande proportion des étudiants de sexe masculin, rivalisant dans le domaine de l'agriculture, et l'Ontario, les industries manufacturières. C'est dans la région de l'Atlantique qu'on a retrouvé la plus grande partie d'étudiantes travaillant dans le secteur des services. Dans une certaine mesure, c'est là une indication de l'importance du tourisme dans cette région.

TABLEAU 1
MARCHÉ DE L'EMPLOI ÉTUDIANT
ÉTÉS 1973 et 1974

Variation	1974		1973	
	Population (en milliers)	Population active (en milliers)	Employés (en milliers)	Chômeurs (en milliers)
- 7	2,195	1,288	1,114	132
- 16			1,114	10,6
- 1,6*			56,6	2,1*
* Il s'agit de la variation en unités, et non d'une variation pourcentuelle.				
Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1973 et 1974.				

TABLEAU 2
MARCHÉS RÉGIONAUX DE L'EMPLOI ÉTUDIANT
ÉTÉS 1973 et 1974

Colombie-Atlantique		Prairies		Ontario		Québec		Atlantique	
Population	1974	Population	1973	Population	1974	Population	1973	Population	1974
(en milliers)	212	(en milliers)	220	(en milliers)	220	(en milliers)	212	(en milliers)	212
203	356	196	351	125	490	121	333	118	321
126	232	121	232	118	472	110	321	110	450
110	202	110	202	110	430	110	272	110	281
110	22	110	52	110	40	110	49	110	42
110	15*	110	8,2	110	15,6	110	14	110	15*
110	6,9*	110	8,9	110	15,3	110	12,3	110	15,3
61,7	61,8	61,6	65,2	61,7	51,4	61,7	51,8	61,7	51,8
61,7	58,5	61,6	61,3	61,7	51,8	61,7	51,1	61,7	51,1
* Vu leur grande variabilité d'échantillonnage, ces données doivent être interprétées avec prudence.									
** Ces données n'ont pas de valeur statistique.									
Note: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.									
Source: Statistique Canada, Enquêtes supplémentaires sur la population active, septembre 1973 et 1974.									

L'amélioration du marché national de l'emploi au cours de l'été de 1974 était due à l'évolution de ses composantes, les marchés régionaux, et en particulier ceux des Prairies, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique où la forte augmentation de l'emploi par rapport à l'année passée a dépassé celle de la population active, d'où une baisse du chômage entre l'été 1973 et l'été 1974. Par exemple, en Ontario, le taux de chômage s'élevait à 8.2 % en 1974, contre 8.9 % en 1973.

Dans les régions du Québec et de l'Atlantique, la situation du marché de l'emploi n'était pas aussi brillante que dans le reste du Canada. Au Québec, on a enregistré une légère hausse de l'emploi, qui ne s'est toutefois pas révélée suffisante pour absorber l'augmentation de la population active, de sorte que le chômage s'est accru, passant de 15.3 % en 1973 à 15.6 % en 1974. C'était encore une fois le taux le plus élevé au Canada pour le marché de l'emploi d'été des étudiants. Dans la région de l'Atlantique, la population active, l'emploi et le chômage ont tous diminué en 1974. Le taux de chômage est passé de 12.3 % en 1973 à 11.0 % en 1974, soit un déclin de 1.3 unités.

L'accroissement de la population active qu'ont connu l'Ontario, le Québec et les Prairies était dû en majeure partie à l'augmentation des taux d'activité, car la population d'âge actif n'a varié que très légèrement depuis l'été dernier. En Colombie-Britannique, au contraire, la croissance de la population active était due à l'augmentation de la population d'âge actif, le taux d'activité étant demeuré pratiquement inchangé; dans la région de l'Atlantique, la diminution de la population active a été causée par une baisse tant de la population active que du taux d'activité.

ANALYSE PAR ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Le niveau d'instruction d'un étudiant constitue un facteur important de réussite sur le marché de l'emploi d'été. On en trouvera la preuve au tableau 3, qui montre que le taux de chômage étudiant pour l'ensemble de l'été est fonction du genre d'école fréquenté, de même que les rapports directs entre le genre d'école et le taux d'activité pour l'ensemble de l'été. Par exemple, les étudiants des collèges communautaires et des CEGEP ont des taux d'activité plus élevés et des taux de chômage plus bas que ceux des écoles primaires et secondaires.

Les élèves des écoles primaires et secondaires, qui, cette année, constituaient 72 % de tous les étudiants poursuivant leurs études, ont connu la plus grande augmentation de l'emploi depuis l'année passée; et

6 Il s'agit du genre d'établissement d'enseignement que les étudiants fréquenteront à plein temps à l'automne.
7 Les autres écoles comprennent les écoles de métier privées, les collèges commerciaux, etc.

DURÉE DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE

La durée de l'emploi et du chômage est un autre aspect important de l'activité des étudiants sur le marché de l'emploi d'été. On trouvera au tableau 4 la durée de l'emploi des étudiants selon le genre d'établissement d'enseignement, et au tableau 5, la durée du chômage. On peut constater à partir du tableau 4 non seulement qu'un plus grand nombre d'étudiants ont trouvé des emplois en 1974 (environ 5.2 % de plus), mais aussi qu'ils ont travaillé plus longtemps. La proportion d'étudiants ayant travaillé pendant huit semaines ou plus est passée de 67 % en 1973 à 71 % cette année. La période moyenne de travail a été d'environ 3 % plus longue que l'année dernière.

En général, les étudiants ont travaillé un peu plus longtemps que les étudiantes cette année, et les étudiants des deux sexes ont travaillé plus longtemps au Québec et en Ontario que dans les autres régions. En outre, plus les étudiants étaient âgés et instruits, plus ils travaillaient longtemps. Cela signifie probablement que leurs vacances étaient plus longues, et leurs besoins économiques, plus pressants. Le tableau 4 illustre bien cette situation; on y constate en effet que les étudiants des écoles primaires et secondaires ont travaillé en majorité entre 1 et 11 semaines, les étudiants des collèges communautaires et CEGEP, 4 semaines et plus et ceux des universités et écoles normales, 8 semaines et plus. Les étudiants qui n'ont pas travaillé du tout au cours de l'été ont cessé de chercher un emploi beaucoup

plus tôt que l'année dernière.

8 On est parvenu à ce résultat en donnant une valeur centrale à chaque durée du tableau 4 et en multipliant par le nombre de travailleurs correspondant. La somme des résultats pour chaque année donne le total estimatif du nombre de semaines de travail. (Les valeurs centrales étaient 2, 5.5, 9.5, 13.5 et 17.5 semaines.)

INTRODUCTION

Chaque été, le marché de l'emploi canadien est envahi par un flot de jeunes gens qui veulent travailler pendant leurs vacances. Au cours de la dernière décennie, leur nombre a augmenté rapidement, et ils constituent maintenant un souci majeur des politiques et programmes de main-d'œuvre.

Jusqu'en 1970, nous n'avions aucune donnée précise sur le marché de l'emploi d'été des étudiants et ses relations avec le marché de l'emploi global. Mais cette année-là, Statistique Canada et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration ont mis au point en collaboration un complément à l'enquête sur la population active afin d'étudier le comportement des étudiants sur le marché de l'emploi au cours de l'été. Depuis, le champ des enquêtes supplémentaires sur la population active étudiante a été élargi, et les renseignements recueillis sont plus nombreux.

En 1972, 1973 et 1974, l'enquête portait sur les étudiants de 14 à 34 ans pendant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre. Les questions de l'enquête supplémentaire de septembre couvraient les activités des étudiants sur le marché de l'emploi² pour l'ensemble de l'été.³ Cette étude est différente de celles de mai à août car elle n'emploie pas les mêmes concepts du marché de l'emploi ni les mêmes périodes de référence.⁴ En outre, les données de septembre ne comprennent que deux grands groupes: les étudiants qui poursuivent leurs études et ceux qui ne les poursuivent pas. Les enquêtes de mai à août comprennent également les étudiants indécis (ceux qui ne sont pas certains de poursuivre leurs études) en moyenne, 5 % de la dernier groupe représentatif, en moyenne, 5 % de la population étudiante d'âge actif.

En conséquence, dans le présent article, par "étudiant" nous entendons en fait "étudiant qui poursuit ses études."

1 Le présent article a été préparé par la Division de l'analyse des tendances courantes de la Direction des prévisions et de l'analyse économique, Division de la recherche et de la planification stratégique, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration. C'est le cinquième d'une série d'articles sur le marché de l'emploi d'été des étudiants. Les quatre articles précédents ont été publiés dans la *Revue canadienne de la main-d'œuvre* (Vol. 3 n° 4, Vol. 4 n° 4, Vol. 5 n° 1 et Vol. 7 n° 1). 2 On trouvera une description complète de ces différentes analyses dans *Surveys Supplementary to the Labour Force Survey*, de J. R. Cheesman, J. Laverge et R. Ryan, dans *Labour Force Survey Reference Paper No. 2* (LFSRP 2), Statistique Canada, août 1974. 3 Par "ensemble de l'été," on entend la période allant de la fin d'une année scolaire au début de la suivante; elle peut donc varier d'un

LES ÉTUDIANTS ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI NATIONAL

Le marché de l'emploi d'été des étudiants de 1974 s'est caractérisé par un accroissement du nombre d'emplois et de leur durée, par une augmentation marquée du taux d'activité, et par une diminution importante du chômage.

Le taux de chômage au cours de l'été de 1974 était de 9.0 %, ce qui représente une nette amélioration par rapport à l'été précédent, où il était de 10.6 %. En outre, les étudiants qui ont été en chômage n'ont pas passé autant de temps à chercher un emploi qu'en 1974 qu'en 1973; en effet, 50 % d'entre eux ont abandonné leurs recherches après deux semaines ou moins, contre 14 % en 1973. Il est probable que cet été, l'emploi des étudiants ait été influencé, dans une certaine mesure, par le haut pourcentage de postes vacants dans les secteurs qui emploient la majorité des étudiants, soit les services, le commerce, les industries manufacturières et l'agriculture. En 1974, l'emploi d'été des étudiants était de 5.2 % plus élevé qu'en 1973. Non seulement les emplois étaient-ils plus nombreux, mais ils duraient également plus longtemps: 70.4 % des étudiants qui avaient un emploi ont travaillé pendant huit semaines ou plus, contre 67.9 % en 1973. Parlant, les étudiants qui ont travaillé ont passé moins de temps à chercher leur emploi. Il peut s'agir là d'une preuve du succès des programmes du gouvernement visant à promouvoir et à faciliter l'emploi des étudiants au cours de l'été de 1974.

Qu'ils aient été attirés par le nombre accru de postes vacants ou influencés par d'autres facteurs économiques et sociaux, les étudiants ont été plus nombreux à participer au marché de l'emploi cet été. Par suite d'une augmentation du taux d'activité de 2.1 unités depuis l'été dernier (il est passé de 56.6 % en 1973 à 58.7 % cette année), leur population active s'est accrue de 3.4 %. Il est à remarquer que cette augmentation de la population active est entièrement due à la hausse du taux d'activité, car la population étudiante a légèrement diminué depuis l'année dernière.

ANALYSE RÉGIONALE

On trouvera au tableau 2 les caractéristiques des marchés régionaux de l'emploi au cours des étés de 1973 et de 1974.

étudiant à l'autre et d'une année à l'autre. Dans le présent article, les données sur l'emploi comprennent tout étudiant qui a eu un emploi rémunéré au cours de cette période, peu importe pendant combien de temps. Les données sur le chômage comprennent tout étudiant qui était en chômage et qui cherchait un emploi pendant toute la période. La population active est constituée par l'ensemble des travailleurs et des chômeurs. 4 Par exemple, le taux de chômage global pour l'ensemble de l'été ne peut être comparé au taux de chômage mensuel standard normalement utilisé, parce qu'il couvre une période plus longue (l'été entier) que les taux mensuels. Il a donc tendance à être plus élevé que ces derniers. 5 Les étudiants qui étudiaient à plein temps en mars et qui avaient l'intention de poursuivre leurs études à plein temps à l'automne.

regroupées sous forme de tableau d'entrée. Parmi ces sources, on compte l'Enquête sur les postes vacants et la prochaine Enquête sur la profession des salarés de Statistique Canada ainsi que les données opérationnelles fournies par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, qui comprennent des renseignements sur la délivrance des visas d'emploi, la pénurie de main-d'œuvre dans les professions, les clients inscrits et les postes vacants signalés aux Centres de Main-d'œuvre du Canada. On utilise également des statistiques relatives aux prestataires de l'assurance-chômage. À partir de ces sources, on prépare des listes qui indiquent, pour le Canada et les provinces, les déséquilibres déjà existants ou ceux prévus à très court terme. C'est la Division de la recherche et de la planification stratégique, à l'Administration centrale, qui les prépare en collaboration avec la Division de la main-d'œuvre, puis les renvoie aux spécialistes des secteurs d'activité et aux économistes locaux pour qu'ils les continuent. Une fois cette étape franchie, les directeurs de programmes dressent des plans des mesures à prendre pour remédier à ces déséquilibres. Les listes servent principalement à l'achat de cours de formation aux gouvernements provinciaux dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, mais sont également utilisées pour l'administration d'autres programmes de main-d'œuvre et d'immigration du Ministère.

La première liste anticipative a été préparée au cours de l'été 1974, mais, il n'a pas été possible d'utiliser l'ensemble de la méthode mise au point, étant donné qu'on ne disposait pas alors des données statistiques de l'Enquête sur la profession des salarés. C'est pourquoi cette liste n'était valable que jusqu'en février 1975. Elle n'indiquait d'ailleurs que les professions où la demande excédait l'offre et non celles où l'inverse se produisait.

Cette première liste comprenait 33 professions où la pénurie de main-d'œuvre était la plus grave. Elles étaient réparties en trois groupes selon l'importance de la pénurie: très grave, grave, moins grave, et ces renseignements étaient fournis pour l'ensemble du Canada et pour les cinq principales régions géographiques. Les professions étaient classées en grands groupes (code de quatre chiffres) de la Classification canadienne descriptive des professions. On prévoit publier annuellement la liste anticipative des déséquilibres dans les professions à compter de 1975, et la mettre à jour à mi-année. Une liste plus détaillée des professions sera publiée à l'avenir, avec la classification à sept chiffres de la C.C.D.P., ce qui permettra de donner une information plus valable sur le marché du travail.

et que les entreprises se faisaient concurrence pour engager le peu de spécialistes ayant l'expérience voulue. Ne pouvant trouver de personnel qualifié au Canada, on a souvent fait du recrutement en Grande-Bretagne. Quant aux nouveaux diplômés d'université, les ingénieurs ont profité de l'amélioration de l'économie et les comptables ont vu leurs débouchés nettement se multiplier par suite des modifications à la législation sur l'impôt sur le revenu. Les diplômés à lettres ont eu moins de débouchés à cause de la diminution des postes d'enseignement. Le Conseil de Placement Professionsnel est un service de placement et de consultation non lucratif, géré par les entreprises.

ÉMIGRATION AUX ÉTATS-UNIS

Le nombre d'émigrants aux États-Unis dont le dernier pays de résidence permanente était le Canada s'élevait à 13,557 en 1973, ce qui représente une baisse de 17 p. 100 sur 1972. Il s'agissait de 5,990 personnes classées selon leur profession, et de 7,567 ménagères, enfants, étudiants et autres. En 1973, l'émigration a diminué par rapport à l'année précédente dans presque tous les groupes de profession, comme le montrent les chiffres suivants (les chiffres entre parenthèses sont ceux de 1972): ingénieurs: 197 (282); infirmières diplômées: 398 (661); médecins: 239 (360); enseignants (au primaire et au secondaire): 230 (341); secrétaires: 250 (310); mécaniciens et dépanneurs: 170 (226). Les charpentiers dont le nombre est passé de 109 en 1972 à 128 en 1973, constituaient la seule exception.

LISTE ANTICIPATIVE DES DÉSÉQUILIBRES DANS LES PROFESSIONS

La liste anticipative des déséquilibres dans les professions est un système mis sur pied par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration en vue de produire des prévisions à court terme sur les excédents de l'offre ou de la demande de main-d'œuvre, par profession. Ces prévisions permettront au Ministère de prendre les mesures nécessaires pour éliminer une pénurie ou un surplus d'effectifs. Ce programme complète les prévisions à long terme relatives aux professions (Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes*) qui donnent des estimations couvrant une période de sept à dix ans. Les prévisions de la liste anticipative seront valables pour au plus trois ans. La préparation de cette liste se fait selon une méthode essentiellement statistique. Les données venant d'un certain nombre de sources sont

* Une description de ce programme figure dans la Revue canadienne de la main-d'œuvre, volume 6, n° 4, pp. 15-17.

Pourcentage de tous les immigrants		
Nombre		
Grande-Bretagne	16,089	15.5
États-Unis	13,789	13.2
Portugal	8,774	8.4
Inde	6,272	6.0
Hong Kong	6,261	6.0
Jamaïque	5,333	5.1
Philippines	4,145	4.0
Grèce	3,127	3.0
Italie	2,752	2.6
Trinidad-Tobago	2,392	2.4
TOTAL	68,934	66.2

L'Ontario est demeurée le point de destination de plus de la moitié des immigrants pendant le premier semestre de 1974, suivie du Québec et de la Colombie-Britannique.

STRATÉGIE D'EMPLOI COMMUNAUTAIRE

Le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, M. Robert Andras, a annoncé le début de la période d'essai, étalée sur trois ans, de la Stratégie d'emploi communautaire (S.E.C.), M. Andras estime que la (S.E.C.) est, dans son essence, un régime à long terme pour atténuer les difficultés des chômeurs chroniques. Ce programme est directement issu de la participation fédérale-provinciale à la Réforme de la sécurité sociale lancée en avril 1973 par le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social. Environ 20 projets expérimentaux d'emploi communautaire seront lancés d'un bout à l'autre du Canada. Leur objet est avant tout de venir en aide aux gens qui éprouvent des difficultés particulières à trouver et à garder un emploi régulier, par exemple les personnes souffrant d'un handicap physique, mental ou social (y compris les travailleurs non spécialisés), les personnes qui vivent dans une région de chômage chronique ou de sous-emploi et dont le salaire est insuffisant, les ex-pensionnaires d'institutions pénitentiaires et d'hôpitaux psychiatriques et les parents célibataires qui, pour de multiples raisons, ne pourront trouver d'emploi hors du foyer. Le Ministère a expliqué que les situations et les problèmes diversifiés des provinces et des nombreuses collectivités du Canada, ainsi que le besoin d'acquiescer autant d'expérience et de renseignements que possible, nécessitent la mise sur pied de projets très variés durant la période d'essai.

Le Ministère a ajouté qu'il avait créé un bureau de la stratégie d'emploi communautaire au Ministère, afin de structurer les efforts du gouvernement fédéral pendant la période d'essai de trois ans. Un

groupe d'experts provenant du gouvernement fédéral et de l'extérieur collaboreront étroitement avec les provinces et les territoires pendant la mise en oeuvre des projets expérimentaux. Des discussions ont été amorcées en octobre.

PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

M. Robert Andras a annoncé qu'on avait affecté \$90,000,000 au Programme des initiatives locales de 1974-1975. Le Ministère a ajouté que ce programme 1974-1975, Le Ministère a ajouté que ce programme tente avant tout de répondre aux besoins des chômeurs des régions du Canada où le chômage est particulièrement prononcé. Cette année encore, on a établi dans bon nombre de régions du Canada des groupes consultatifs locaux de citoyens chargés de conseiller le Ministère sur la priorité à accorder aux initiatives proposées. Les initiatives sont subventionnées pendant 26 semaines au maximum et sont mises en oeuvre entre le 1^{er} décembre et le 31 janvier. Certaines collectivités isolées sont autorisées à faire débuter leurs initiatives plus tôt pour tenir compte de la situation locale.

La formule d'affectation des fonds est basée sur une étude approfondie de la population active et du chômage dans 41 régions économiques du Canada, dans les circonscriptions électorales fédérales de ces mêmes régions; une étude semblable a été menée sur les autochtones des réserves et sur les clients inscrits aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada. Cette formule vise les régions les plus nécessiteuses, mais un minimum de \$75,000 a été alloué à chaque circonscription fédérale étant donné que même dans des régions apparemment prospères, il peut exister des poches de chômage aigu.

DÉBOUCHÉS - PROFESSIONS DE LA CATÉGORIE LIBÉRALE, ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE

Le Conseil de Placement Professionnel a signalé que le nombre des débouchés pour les cadres supérieurs, comptables, ingénieurs et spécialistes avait atteint des sommets records pendant le troisième trimestre de 1974. A la fin de septembre 1974, il y avait 36 p. 100 de plus de débouchés qu'un an auparavant. Une pénurie grave était évidente dans bon nombre de professions spécialisées, les spécialistes ayant de cinq à quinze ans d'expérience étant les plus demandés. Les ingénieurs et les comptables dont l'expérience était recherchée pouvaient changer d'emploi et obtenir un traitement de 15 à 20 p. 100 plus élevé. Beaucoup de ces débouchés sont reliés aux investissements massifs dans la pétrochimie, les pipelines, les produits forestiers, les engrais, les services publics, l'exploitation du charbon et les entreprises de gazéification. On a signalé que les bureaux d'ingénieurs-conseil

adjoind principal (Main-d'oeuvre), a eu lieu le 10 septembre 1974 à Winnipeg (Manitoba). Des fonctionnaires des gouvernements provinciaux, représentant les comités de la main-d'oeuvre agricoles et des hauts fonctionnaires des bureaux régionaux et de l'Administration centrale du Ministère y ont assisté, de même que d'autres fonctionnaires fédéraux.

Les délégués des comités provinciaux ont présenté leurs rapports respectifs et étudié, avec le Comité du Canada, un projet du Ministère visant à modifier les accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre agricole, qui régissent les activités des comités. Parmi d'autres sujets étudiés, il convient de signaler les politiques et les programmes du gouvernement visant la formation agricole, les lois et les normes du travail agricole, les besoins en main-d'oeuvre agricole prévus et le recrutement.

Les rapports provinciaux montrent que plus en plus de producteurs adoptent la méthode "récoutez vous-mêmes," qui est une solution partielle permettant d'obtenir la main-d'oeuvre saisonnière nécessaire. Par ailleurs, lorsqu'il n'y a pas de travailleurs canadiens disponibles, on recrute des travailleurs saisonniers en Europe, dans plusieurs pays des Antilles et au Mexique durant les périodes de pointe. Le nombre des travailleurs agricoles engagés dans d'autres pays grâce aux organisations mises sur pied a doublé depuis l'année dernière.

En 1974, afin d'organiser l'offre de main-d'oeuvre agricole canadienne, le Ministère a lancé, de concert avec les gouvernements provinciaux et les organisations agricoles, les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada (SMAC). Plus de 30 de ces services étaient actifs, dans tout le Canada, au moment où la conférence avait lieu. Ces services se trouvent surtout dans les zones où la demande de main-d'oeuvre est élevée; ils ont pour objet de compléter les services de recrutement offerts au secteur agricole par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

IMMIGRATION - PREMIER SEMESTRE 1974

Le Canada a admis 104,089 immigrants au cours des six premiers mois de 1974, soit une augmentation de 33,256 personnes (presque 47 p. 100) par rapport à la même période en 1973. Sur dix immigrants, quatre venaient d'Europe, deux d'Amérique du Nord, deux d'Amérique centrale et deux autres encore des pays d'Asie.

Deux tiers de tous les immigrants du premier semestre de 1974 provenaient des dix pays suivants:

Le 22 octobre 1974, M. Robert Andras, ministre de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, a annoncé, à la Chambre des communes les modifications apportées au Règlement en vertu de la Loi sur l'immigration et destinées à stabiliser le mouvement d'immigration et à le relier plus étroitement aux besoins du marché du travail.

Aux termes des nouvelles dispositions réglementaires, lorsqu'ils étudieront une demande présentée par un requérant indépendant ou un parent désigné, les Agents des visas soustrairont dix points du total auquel le requérant a droit, sauf si ce dernier a prouvé de façon satisfaisante qu'il avait un emploi réservé authentique ou qu'il allait exercer une profession désignée. En outre, les requérants indépendants et les parents désignés qui veulent immigrer au Canada ne recevront aucun point au titre de l'emploi réservé, à moins qu'il n'ait été établi qu'aucun citoyen ou résident permanent du Canada n'est disponible pour occuper le poste en question.

M. Andras, en annonçant les nouvelles dispositions réglementaires, a précisé que ces dernières n'auront aucune incidence sur le mouvement des personnes à charge parrainées qui viennent au Canada rejoindre leur famille. Le Ministère a en outre souligné que les nouvelles dispositions réglementaires seraient appliquées également dans tous les pays du monde.

M. Andras a fait remarquer qu'un Livre vert sur l'immigration sera déposé à la Chambre des communes au début de l'année 1975 et que ce document servira à une discussion publique portant sur les choix qui s'offrent au Canada en matière d'immigration. Ces discussions mèneront à l'établissement d'une nouvelle loi sur l'immigration.

COMITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE DU CANADA

La réunion annuelle du Comité de la main-d'oeuvre agricole du Canada, présidée par le Sous-ministre

Table
des
matières

Page	
1	Revue de la situation de la Main-d'oeuvre et de l'immigration
5	Le marché de l'emploi étudiant — été 1974
11	Professions en pénurie dans le secteur du bâtiment et des travaux publics 1973-1974
13	Résumé des publications récentes
19	Appendice statistique

La *Revue canadienne de la Main-d'Oeuvre* est une publication trimestrielle de la Direction des prévisions et de l'analyse économique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration. Elle constitue une étude des faits qui se produisent au Canada dans le domaine de la main-d'oeuvre et de l'immigration.

Le public peut se procurer la *Revue* gratuitement, sur simple demande. Toute personne qui désire la recevoir est priée d'écrire à l'adresse suivante: Section de la *Revue canadienne de la Main-d'oeuvre*, Pièce U-802, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, Ottawa K1A 0J9.

Photos de couverture par Photo
Features, Ottawa. La banque
d'emplois du Centre de Main-d'oeuvre
du Canada de Cornwall (Ontario)

Revue Canadienne de la Main-d'œuvre

Vol. 7 N° 4
QUATRIÈME TRIMESTRE
1974



Main-d'œuvre et Immigration
Manpower and Immigration



